

Relazione sulla Performance

- anno 2018 -

Approvata con Decreto commissoriale n. 98 del 29 novembre 2019

**Documento redatto con il supporto delle Dott.^{sse} Mara Sarlatto e Alessandra Pasquini, dell'Ufficio D4 –
Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca**

Presentazione

Il presente documento, redatto in attuazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74¹, conclude il Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2018.

La relazione, in accordo con il dettato normativo, evidenzia, a consuntivo, i risultati ottenuti nell'anno precedente rispetto a quanto programmato, indicando le eventuali variazioni, riguardanti gli obiettivi e gli indicatori, verificatesi nel corso dell'anno. L'art. 6 del D.Lgs. 150/2009 prescrive infatti che, tali variazioni, siano inserite nella relazione e siano valutate dall'OIV ai fini della validazione della stessa.

Nella stesura del documento si è tenuto conto degli aggiornamenti normativi e delle indicazioni metodologiche contenute nel documento *Linee guida per la Relazione annuale sulla performance*, n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il 2018 rappresenta inoltre il primo anno in cui è stato adottato integralmente quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del CREA che, approvato alla fine del 2017, è divenuto operativo soltanto a partire dal ciclo di gestione della performance che si è avviato con la stesura del *Piano della Performance 2018-2020*. Di fatto, quindi, l'anno 2018 ha rappresentato un anno di sperimentazione per il SMVP al termine del quale sarà possibile, previo parere vincolante dell'OIV, un suo eventuale aggiornamento.

Si riportano di seguito alcune novità introdotte nel corso dell'anno 2018, relative alla gestione del ciclo di gestione della performance:

- inserimento, nel Piano della Performance, delle scale di valutazione, utilizzate per confrontare il risultato di alcuni indicatori riferiti agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi,
- verifica, per alcuni indicatori associati agli obiettivi strategici ed operativi, del raggiungimento del target ricorrendo a dati e informazioni fornite da soggetti terzi, eventualmente in seguito a procedure comparative (es. Rapporto Biennale sullo Stato del Sistema Universitario e della Ricerca dell'ANVUR 2018),
- avvio di attività finalizzate alla costruzione di un sistema idoneo a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti che hanno usufruito dei servizi erogati dai Centri di ricerca; tale sistema, nei prossimi anni potrà essere utilizzato per la valutazione organizzativa a livello di Ente,
- indicazione, per i soli Dirigenti e Direttori, di specifici obblighi di legge (obblighi di pubblicazione previsti nel PTPCT 2018-2020) il cui mancato rispetto potrà essere eventualmente considerato ai fini dell'erogazione dei premi.

Per recepire le Raccomandazioni della Commissione Europea riguardanti la *Carta Europea dei ricercatori* e il *Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*, già a partire dal 2017 il CREA aveva avviato iniziative di adeguamento e redatto un relativo *Piano di azione*, o *Action Plan*. Con tale *Piano*, a cui si è dato pienamente seguito nel 2018, sono stati individuati obiettivi operativi finalizzati alla rimozione degli scostamenti rilevati dalla Commissione e, più in generale, alla definizione di una strategia per lo sviluppo delle risorse umane dedicate alle attività di ricerca e sperimentazione. La fonte dati per verificare il grado di conseguimento di questi obiettivi è la relazione prodotta da un Comitato costituito da due componenti del Consiglio Scientifico dell'Ente.

Nel 2018 l'Ente ha inoltre predisposto, seguendo le indicazioni fornite dal Ministero vigilante e tenendo conto di alcuni obiettivi strategici e operativi definiti nel *Piano della Performance*, il *Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio*.

In linea con quanto indicato nel SMVP, alcuni obiettivi strategici, indicati per il triennio 2018-2020, sono stati definiti come traguardi che l'Ente intende raggiungere in un periodo di tempo superiore all'anno, e pertanto non ne è stato misurato, per il solo anno 2018, l'effettivo raggiungimento; a tutti gli obiettivi strategici sono stati però associati obiettivi operativi per l'anno 2018, che costituiscono

¹ Di seguito si farà sempre riferimento all'articolo del D.Lgs. 150/2009, come modificato o integrato dal D.Lgs. 74/2017.

dei traguardi intermedi da raggiungere per tendere al conseguimento dell'obiettivo strategico cui si riferiscono.

Come previsto dal SMVP, nel corso dell'anno si sono svolte attività di monitoraggio con i Dirigenti dell'Amministrazione centrale e i Direttori dei Centri, a seguito delle quali sono stati effettuati aggiustamenti in itinere di cui si riferirà nella presente relazione, in accordo con la normativa vigente in materia (cfr. decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, articolo 6, comma 1).

Il documento è organizzato in 5 capitoli, in accordo con i suggerimenti proposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle *Linee guida* sopra richiamate. Nel primo capitolo **Sintesi dei principali risultati conseguiti** viene fornita una panoramica sui risultati da riferire alla valutazione della performance del CREA nel suo complesso, dei Centri di ricerca, degli Uffici dell'amministrazione centrale, del Direttore generale, dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli Uffici. Il capitolo **Analisi del contesto e delle risorse** fornisce quadri sintetici sull'organizzazione del CREA ed in particolare viene aggiornato lo stato delle risorse umane e finanziarie descritto nel Piano 2018. Nei capitoli centrali **Misurazione e valutazione della performance organizzativa** e **Misurazione e valutazione della performance individuale** sono riepilogati i risultati conseguiti nel 2018, in riferimento ai singoli obiettivi strategici e operativi; viene inoltre presentata la valutazione della performance organizzativa a livello di Ente e delle singole Strutture organizzative.

La presentazione dei risultati conseguiti a livello di obiettivi strategici e operativi tiene conto delle quattro aree prioritarie di intervento definite nel Piano 2018-2020. Le Aree sono:

Area 1 – Rafforzamento della ricerca,

Area 2 – Rafforzamento dell'impegno verso le istituzioni, le imprese e la società,

Area 3 – Miglioramento dei processi gestionali,

Area 4 – Valorizzazione del capitale umano.

Il capitolo **Il processo di misurazione e valutazione** sintetizza le modalità con le quali si è svolto, nell'anno 2018, il processo di misurazione e valutazione delle performance. In questa parte sono state inserite le risultanze delle attività di monitoraggio realizzate.

Negli allegati sono riportate, in maniera analitica, le informazioni riguardanti la valutazione della performance del 2018 e il monitoraggio eseguito in itinere.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del CREA ha monitorato sull'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, formulando, laddove necessario, proposte e raccomandazioni rivolte ai vertici dell'Amministrazione.

Indice

Presentazione	3
1. Sintesi dei risultati	7
2. Analisi del contesto e delle risorse	11
Missione	11
Organizzazione dell'Ente	11
Personale	12
Risorse finanziarie	13
Gestione del patrimonio	14
Bilancio di genere	15
Le attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)	15
Azioni di contrasto alla corruzione	16
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa	17
Gli obiettivi strategici	17
Gli obiettivi operativi	20
Area prioritaria di intervento: Rafforzamento della ricerca	21
Area prioritaria di intervento: Rafforzamento dell'impegno verso le istituzioni pubbliche e la società	23
Area prioritaria di intervento: Miglioramento dei processi gestionali e valorizzazione del patrimonio immobiliare	27
Area prioritaria di intervento: Valorizzazione del capitale umano	32
4. Misurazione e valutazione della performance individuale	36
5. Il processo di misurazione e valutazione	41
ALLEGATI.....	44

Allegato 1: **Scheda per la valutazione della performance organizzativa a livello di Ente**

Allegato 2: **Scheda per la valutazione della performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa (Uffici e Centri di ricerca)**

Allegato 3: **Obiettivi strategici 2018 - 2020 - Monitoraggio**

Allegato 4: Obiettivi operativi 2018 - Uffici - Monitoraggio

Allegato 5: Obiettivi operativi 2018 - Centri - Monitoraggio

1. Sintesi dei risultati

In questo capitolo vengono fornite informazioni di sintesi:

- sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, riferiti al CREA nel suo complesso;
- sul grado di raggiungimento degli obiettivi operativi, assegnati alle singole Strutture organizzative (Centri di ricerca e Uffici dell'amministrazione centrale);
- sulla valutazione della performance complessiva individuale dei del Direttore generale, dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli Uffici dell'amministrazione centrale.

La performance organizzativa a livello di Ente fa riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi strategici considerati per l'anno 2018, così come riportato nella figura 1.

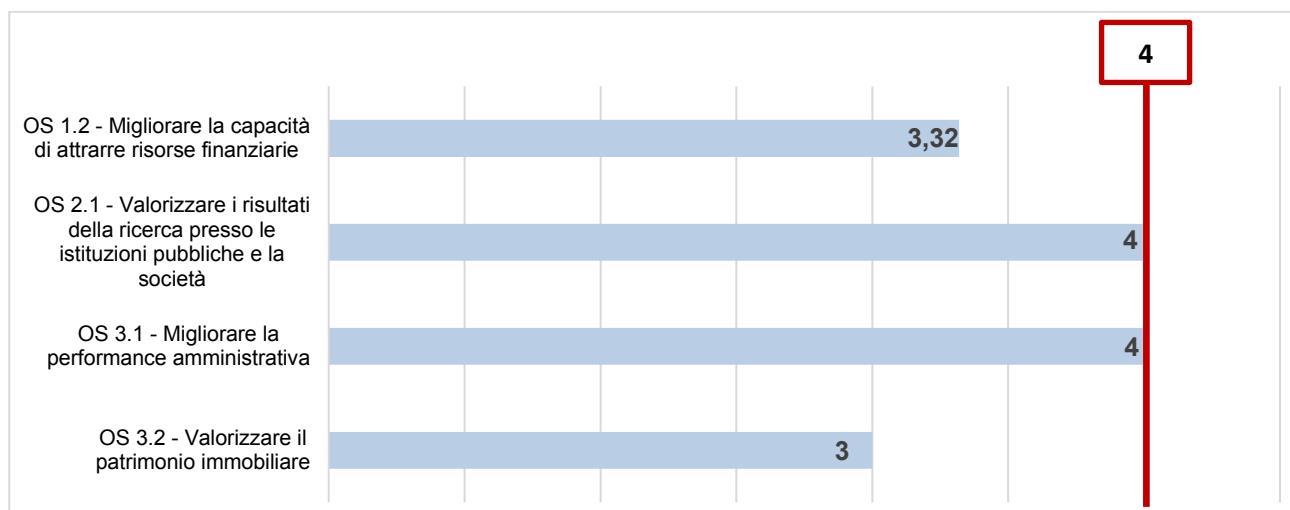


Figura 1: Valutazione performance organizzativa a livello di Ente per l'anno 2018

La performance organizzativa a livello delle Strutture organizzative (Centri di ricerca e Uffici dell'amministrazione centrale) fa riferimento al conseguimento degli obiettivi operativi assegnati nell'anno 2018, così come riportato nella figura 2.

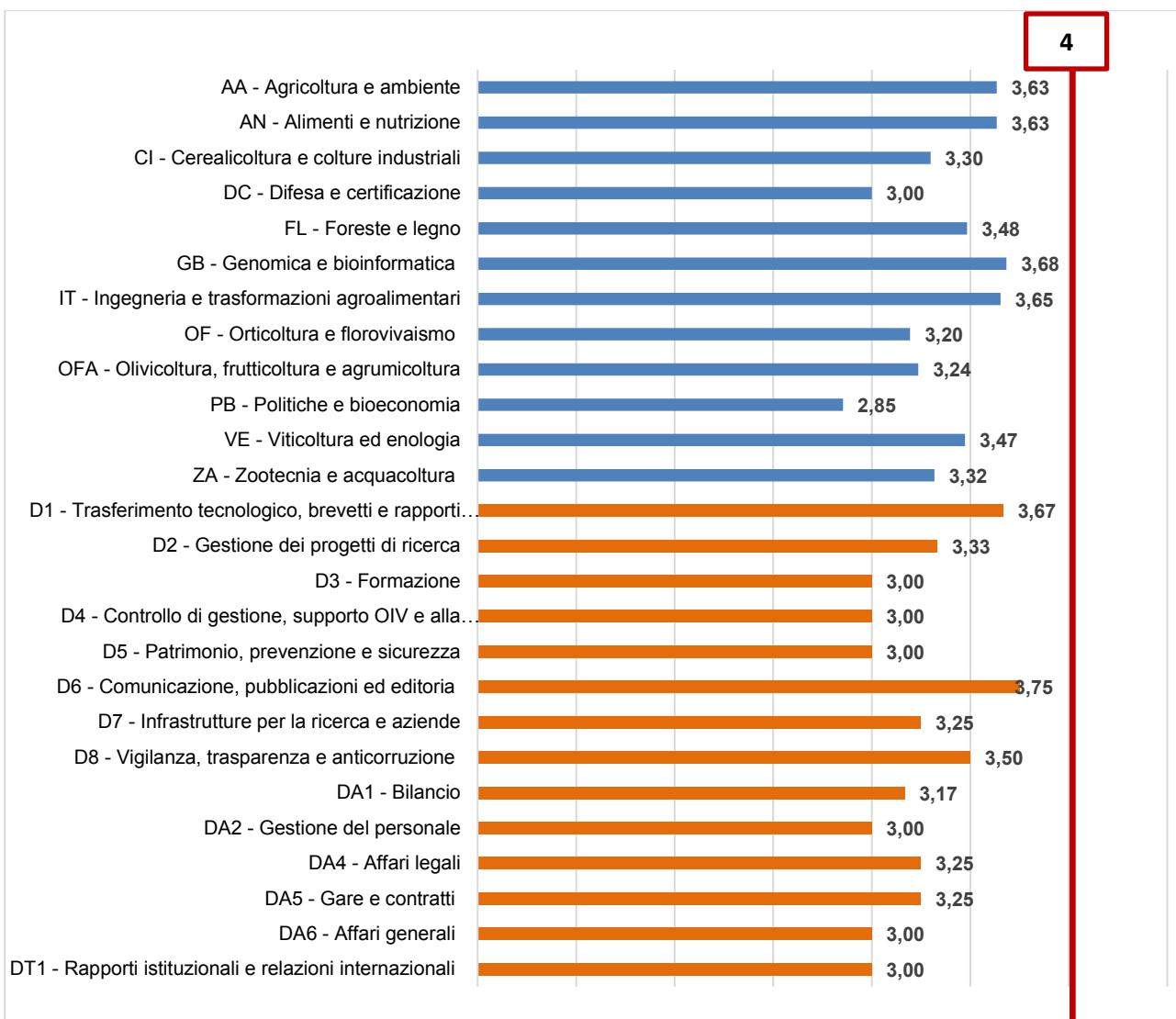


Figura 2: Valutazione performance organizzativa a livello delle Strutture organizzative per l'anno 2018

Nell'ambito del Piano della performance 2018-2020, sono stati definiti 115 obiettivi operativi, distribuiti tra 17 Strutture organizzative (Centri e Uffici dell'amministrazione centrale).

Nella figura 3 viene fornita una rappresentazione complessiva del loro grado di raggiungimento.

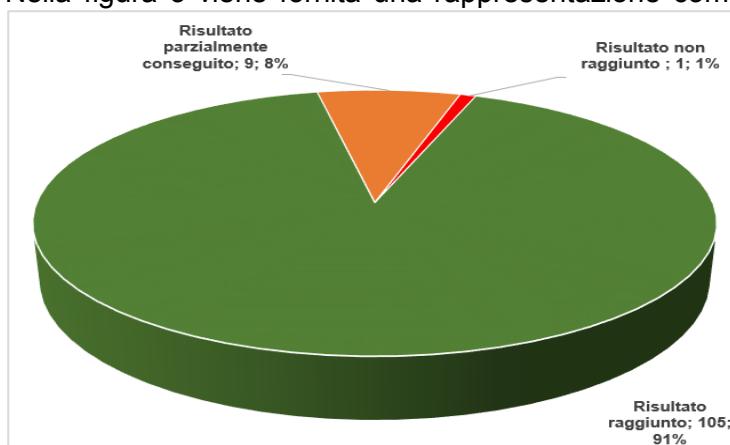


Figura 3: Sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi

La performance complessiva individuale tiene conto della performance organizzativa, a livello di livello di Ente e a livello delle Strutture organizzative, del raggiungimento degli obiettivi individuali e delle competenze e dei comportamenti.

Una sintesi dei risultati della valutazione del Direttore generale e dei Responsabili delle Strutture organizzative è riportata nella figura 4.

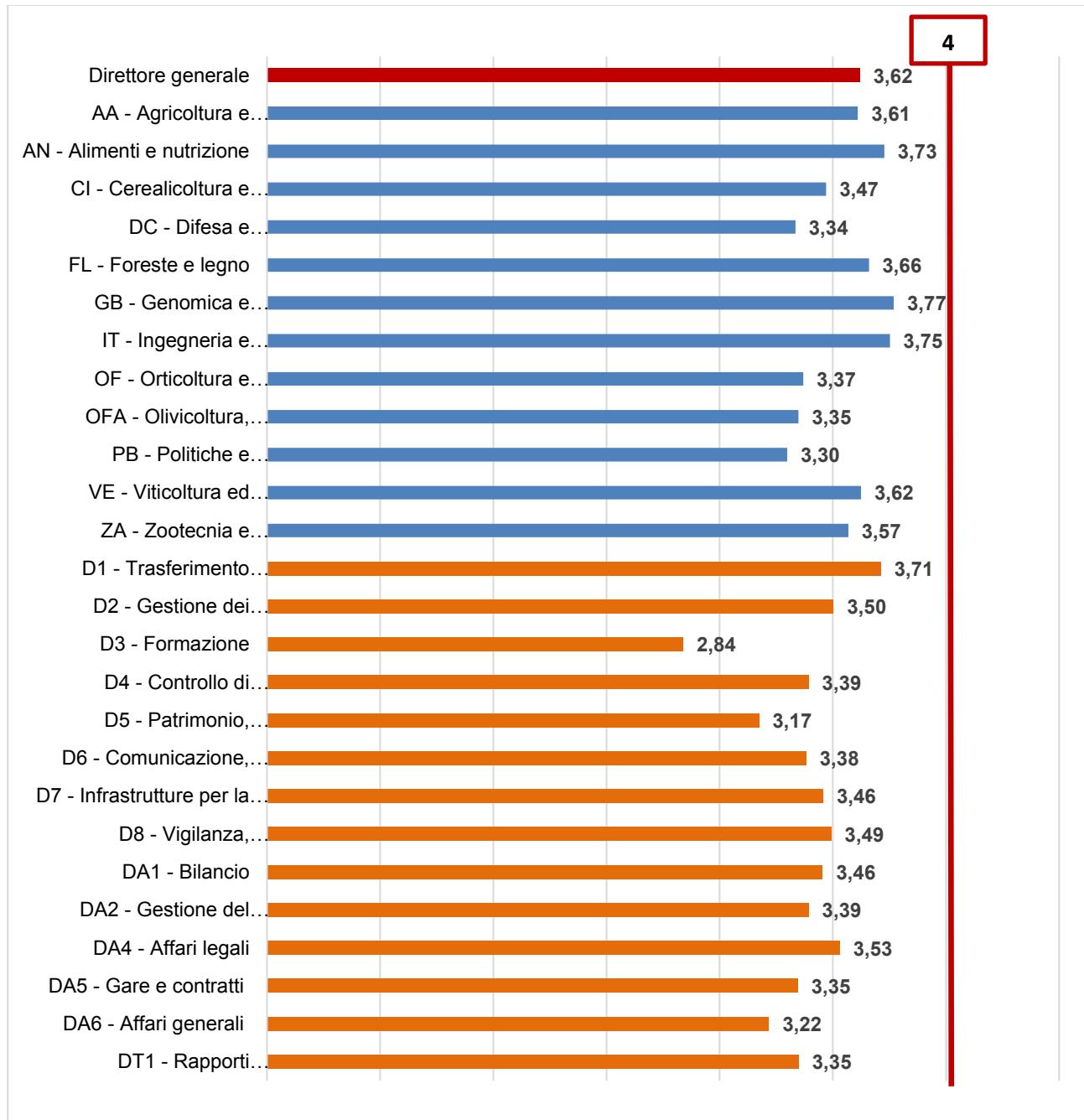


Figura 4: Valutazione della performance complessiva individuale del Direttore generale e dei Responsabili delle Strutture organizzative

Il personale appartenente ai livelli IV-VIII viene valutato utilizzando un sistema informatico sulla base di quanto previsto dal SMVP.

Il punteggio riferito alla valutazione della:

- performance organizzativa a livello di Ente (obiettivi strategici),
- performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (obiettivi operativi),
- performance complessiva individuale,

in accordo con il SMVP, è ricondotto ad una scala di valutazione (tabella 1) che è la medesima per tutte le tipologie di performance.

Punteggio	Valutazione
3,70 ≤ Punteggio ≤ 4,00	Ottimo
3,00 ≤ Punteggio < 3,70	Buono
2,00 ≤ Punteggio < 3,00	Sufficiente
Punteggio < 2,00	Non sufficiente

Tabella 1: Scala di valutazione

2. Analisi del contesto e delle risorse

Misssione

Il CREA è il maggiore Ente di ricerca che opera in Italia nei settori agricolo, agroindustriale, alimentare, ittico, forestale, nutrizionale, alimentare e dell'economia e politica agraria.

Il complesso delle attività è rivolto ad aumentare la competitività internazionale e nazionale delle imprese agricole, agroalimentari e agroindustriali italiane e a migliorare la sicurezza, la qualità, la sostenibilità economica, sociale e ambientale dei comparti agricolo, zootecnico e forestale. Questi obiettivi raccolgono le istanze del mondo scientifico, produttivo e della società civile, come attori propulsivi, e si concretizzano in risposte che passano attraverso i diversi canali della comunicazione scientifica, tecnica e divulgativa.

Il loro raggiungimento viene assolto, in primo luogo, mediante attività di **ricerca scientifica competitiva** finalizzata all'avanzamento delle conoscenze e allo sviluppo di nuove tecnologie.

Il CREA svolge inoltre attività di **ricerca scientifica istituzionale**, richiesta dal MiPAAFT e da altre Amministrazioni pubbliche, come supporto di conoscenze per la programmazione delle politiche settoriali. Si tratta in particolare di raccolta ed analisi di dati statistici, redazione di documenti per la definizione delle policy, negli ambiti sopra richiamati, e di attività di certificazione.

Altro pilastro della sua missione è il **trasferimento tecnologico** che si concretizza con il mantenimento e l'implementazione del portafoglio titoli (brevetti, privative vegetali e iscrizioni ai registri varietali).

Infine, il CREA, come le altre Istituzioni accademiche e di ricerca, mantiene un **dialogo con la società** attraverso la divulgazione diretta al grande pubblico e la creazione di occasioni di dibattito aperto, e scientificamente informato, su temi sensibili o di forte interesse per l'opinione pubblica.

Organizzazione dell'Ente

Il CREA è organizzato in un'Amministrazione centrale e dodici Centri di ricerca.

L'Amministrazione centrale provvede ai servizi generali, svolge funzioni di supporto ai Centri di ricerca e coordina le attività amministrative decentrate. È articolata in una Direzione di livello generale e in Uffici dirigenziali di livello non generale, di seguito indicati:

- Bilancio,
- Gestione del personale,
- Reclutamento e relazioni sindacali,
- Gare e contratti,
- Affari generali,
- Trasferimento tecnologico, brevetti e rapporti con le imprese,
- Gestione dei progetti di ricerca,
- Formazione, comunicazione ed editoria,
- Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca,
- Patrimonio, prevenzione e sicurezza,
- Infrastrutture per la ricerca e aziende,
- Vigilanza, trasparenza e anticorruzione,
- Rapporti istituzionali e relazioni internazionali.

Per ulteriori informazioni sull'organigramma dell'Amministrazione centrale si rimanda al link: <https://www.crea.gov.it/amministrazione-centrale>.

I dodici Centri sono articolati in:

- Sei Centri di ricerca tematici a cui sono assegnate missioni riferite a discipline trasversali all'agricoltura, riguardanti il settore agroalimentare e l'agroindustria, l'alimentazione e la nutrizione, le politiche agricole europee e nazionali.
 1. Genomica e Bioinformatica (CREA - GB),
 2. Agricoltura e Ambiente (CREA - AA),
 3. Difesa e Certificazione (CREA - DC),
 4. Ingegneria e Trasformazioni agroalimentari (CREA - IT),
 5. Alimenti e Nutrizione (CREA - AN),
 6. Politiche e Bioeconomia (CREA - PB).
- Sei Centri di ricerca di filiera a cui sono attribuite missioni specifiche per la valorizzazione delle produzioni tipiche e di qualità riconducibili al Made in Italy, ma anche studi e ricerche per la gestione sostenibile delle foreste e dell'arboricoltura da legno.
 7. Cerealicoltura e colture Industriali (CREA - CI),
 8. Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura (CREA – OFA),
 9. Viticoltura ed Enologia (CREA - VE),
 10. Orticoltura e Florovivaismo (CREA – OF),
 11. Zootecnia e Acquacoltura (CREA - ZA),
 12. Foreste e Legno (CREA - FL).

Le missioni scientifiche assegnate a ciascun Centro sono riportate nel documento *Piano degli interventi di incremento dell'efficienza organizzativa ed economica, finalizzati all'accorpamento, alla riduzione e alla razionalizzazione delle Strutture*, approvato dal MiPAAF con D.M. 19083 del 30 dicembre 2016 (<http://www.crea.gov.it/atti-generali>)

Ogni Centro di ricerca è articolato in una o più Sedi, ciascuna delle quali, a seconda delle attività condotte, dispone di campi sperimentali, allevamenti, laboratori e impianti, come è possibile visualizzare al seguente link: <http://www.crea.gov.it/centri-di-ricerca>

Personale

Nel corso del 2018 il CREA ha adottato il *Piano triennale di attività 2018-2020*, con il quale, tra l'altro è stato determinato il *Piano del fabbisogno del personale*, approvato, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 218/2016 dal MiPAAFT.

L'art. 1, comma 673 della Legge di bilancio 2018 ha riconosciuto al CREA la possibilità di realizzare il piano di stabilizzazione del personale precario dell'Ente, autorizzando la spesa per un importo pari a 10 milioni di euro per l'anno 2018, 15 milioni di euro per l'anno 2019 e 20 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020.

A fronte del budget assunzionale, quantificato per il triennio 2018-2020 in € 7.936.904,38, nel Piano del fabbisogno il CREA ha previsto:

- la stabilizzazione del personale precario ai sensi del D.Lgs n. 75/2017;
- il passaggio a full time del personale assunto negli anni precedenti in regime part-time;
- il reclutamento e le assunzioni, a fronte del 50% del personale stabilizzato, di ricercatori e tecnologi e di personale amministrativo per il supporto alle attività di ricerca.

Il CREA, alla fine del 2018, ha completato le procedure di stabilizzazione previste dal c.1 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 e ha proceduto all'assunzione di 406 unità di personale con decorrenza dal 1 gennaio 2019.

Nella tabella che segue è riportato il personale di ruolo, suddiviso per qualifica, in servizio al 31 dicembre 2017 e al 2 gennaio 2019 (tabella 2).

Qualifica	Personale di ruolo al 31 dicembre 2017	Personale di ruolo al 2 gennaio 2019
Dirigenti	17	15
Ricercatori e Tecnologi (R/T)	599	761
Personale tecnico	591	731
Personale amministrativo	360	409
TOTALE	1567	1916

Tabella 2: Personale di ruolo in servizio al 31 dicembre 2017 e al 2 gennaio 2019

Per ulteriori informazioni si rimanda al Piano del fabbisogno del personale contenuto nel *Piano triennale di attività 2018-2020* (<http://www.crea.gov.it/atti-generali>).

Risorse finanziarie

Le entrate del CREA per l'anno 2018 sono sintetizzate nella tabella 3.

Provenienza	Entrate accertate
Contributo di funzionamento dal MiPAAFT	111.036.498,00
Altri trasferimenti dal MiPAAFT	21.412.078,66
Entrate extratributarie	17.383.574,22
Trasferimenti da altri ministeri, da enti e istituzioni centrali di ricerca, da altre amministrazioni	7.391.065,86
Trasferimenti correnti da università, Parchi nazionali e consorzi, agenzie regionali per le erogazioni, altri enti e agenzie regionali, da consorzi ed enti locali, da altre amministrazioni locali, da famiglie, da imprese, da istituzioni sociali private, dall'UE, dal resto del mondo	6.863.842,73
Trasferimenti correnti da regioni e province autonome	4.620.437,92
Trasferimenti correnti da province e da comuni	10.000,00
TOTALE	168.717.497,39

Tabella 3: Entrate accertate del 2018

Il contributo statale riconosciuto al CREA (Contributo di funzionamento dal MiPAAFT) rimane sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti se si considera che la Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) all'articolo 1 comma 673, al fine di consentire la stabilizzazione del personale precario del CREA, ha autorizzato per l'Ente una spesa pari a € 10.000.000,00 per l'anno 2018, € 15.000.000,00 per l'anno 2018, € 20.000.000,00 per l'anno 2018.

Riguardo i progetti di ricerca finanziati, si evidenzia che nel 2018, rispetto all'anno 2017, si è registrato un incremento di circa il 7% riguardo il numero di progetti e di circa il 23% riguardo il totale del finanziamento.

Nella tabella che segue (tabella 4) è riportato, per ciascun Ente finanziatore, e in ordine di contributo, il numero di progetti finanziati e l'importo del contributo per gli anni 2018 e 2017.

Ente finanziatore	N. progetti 2018	N. progetti 2017	Contributo 2018 (€)	Contributo 2017 (€)
MiPAAFT	46	34	35.036.531,20	26.027.111,88
Regioni e altri enti locali	47	44	4.127.880,36	4.367.473,99
UE	19	18	3.398.306,97	3.776.406,94
Privati	77	78	1.821.616,12	2.431.824,42
Altri enti pubblici	27	27	1.678.429,85	764.102,33
Mise	1	0	183.179,06	0
MIUR	0	2	0	127.500,00
TOTALE	217	203	46.245.943,56	37.494.419,56

Tabella 4: Numero dei progetti di ricerca e relativo contributo suddivisi per Ente finanziatore

Nel corso del 2018 sono stati inoltre definiti accordi e contratti di licenza per la diffusione e la valorizzazione economica delle innovazioni realizzate dai Centri di ricerca; in particolare nel corso dell'anno sono stati sottoscritti:

- 40 contratti di licenza e/o accordi di gestione collegati alla valorizzazione di brevetti,
- 2 accordi di gestione brevettuale congiunta,
- 4 contratti di valutazione in campo di nuove varietà vegetali,
- 16 contratti di sperimentazione di materiali genetici vegetali anche in fase precompetitiva.

Tenendo conto dei contratti sottoscritti nel 2018, il numero totale di contratti attivi ammonta a 313; la relativa entrata complessiva accertata, derivante dall'attivazione degli stessi, è risultata pari a € 1.142.813,00.

Gestione del patrimonio

Nel 2018 il CREA ha avviato due procedure di evidenza pubblica finalizzate all'alienazione di alcuni degli immobili di proprietà dell'Ente dichiarati disponibili ed inseriti nel *Piano triennale di investimento*.

In particolare, con decreto DG f.f. n. 800 del 27 giugno 2018, è stata indetta una prima procedura che ha riguardato 8 immobili, per un importo complessivo a base d'asta di € 12.778.979. In esito alla suddetta procedura sono stati venduti immobili per un valore complessivo di € 6.818.000.

Nel mese di novembre 2018 è stata indetta una nuova procedura di evidenza pubblica che ha riguardato 8 immobili, per un importo complessivo a base d'asta di € 10.783.363. Alla data stabilita nella procedura, non sono pervenute offerte e pertanto la gara è stata dichiarata deserta.

Per ulteriori informazioni sulle risorse finanziarie si rimanda alla Relazione del Commissario straordinario sulla gestione, allegata al Conto consuntivo del CREA, esercizio 2018 (<http://www.crea.gov.it/bilancio-preventivo-e-consuntivo>).

Bilancio di genere

Al fine di redigere il bilancio di genere, il CREA ha avviato un'attività di analisi dei dati disponibili, o potenzialmente recuperabili, e delle esperienze già attuate da altre istituzioni di ricerca. Le informazioni verranno utilizzate per impostare un bilancio di genere adeguato all'organizzazione dell'Ente.

Le attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG ha compiti propositi e consultivi in merito all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, contribuendo a migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il CUG, nella relazione redatta per l'anno 2018, ha evidenziato dati riguardanti la composizione del personale, riportati sinteticamente nella figura 5.

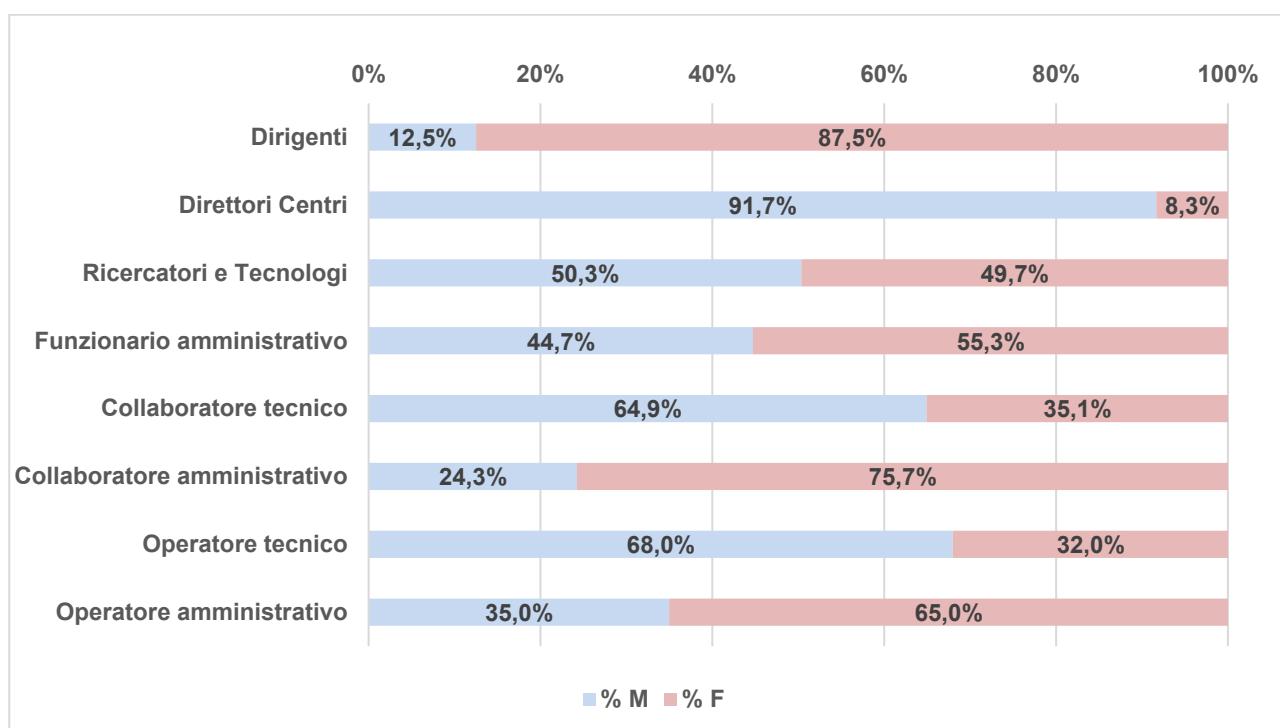


Figura 5: Composizione percentuale del personale rispetto al genere e al profilo professionale.

In riferimento all'attuazione delle misure previste dal D.Lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, il CUG evidenzia che nel 2018:

- è stato nominato l'esperto qualificato che ha predisposto il registro di sorveglianza fisica di radioprotezione collegato alla presenza di gas radon nel piano seminterrato della palazzina A,
- sono stati organizzati 5 incontri nell'ambito delle attività di gestione del rischio da radiazioni ionizzanti di origine naturale (radon) destinati al personale dell'Ente,
- è stato designato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP),
- è stato nominato il medico competente.

Nel 2018 il CUG:

- ha gestito le segnalazioni e le comunicazioni pervenute da parte del personale,
- ha nominato i referenti CUG del gruppo di lavoro per la revisione del regolamento sul lavoro a distanza e del gruppo di lavoro sul progetto pilota dello smart working,
- ha formulato un parere sulle domande pervenute dal personale per lo svolgimento del lavoro a distanza per l'anno 2018,
- ha proposto la nomina del consigliere di fiducia,
- ha fornito una nota informativa sul regolamento privacy.

Per ulteriori informazioni sulle attività realizzate dal CUG si rimanda alla Relazione dell'anno 2018 (<http://www.crea.gov.it/cug-informa>).

Azioni di contrasto alla corruzione

Al fine di prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi, l'Ente ha posto in essere un'accurata analisi del rischio in base alla quale ha individuato specifiche misure di contrasto dei fenomeni corruttivi

La metodologia adottata dal CREA per lo svolgimento dell'analisi del rischio, contenuta nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), ha tenuto conto:

- dell'esperienza maturata dal CREA nel corso degli anni precedenti,
- della metodologia proposta nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) annualmente,
- dell'approccio UNI ISO 31000/2010 di cui ripercorre le fasi principali.

Questi riferimenti sono stati adottati tenendo conto delle esigenze e delle specificità organizzative dell'Ente per fare in modo di non sottovalutare aree di rischio specifiche.

L'attività è stata condotta sulla base della mappatura dei processi realizzata nell'anno 2016 e con il coinvolgimento diretto degli Uffici coinvolti nei diversi processi analizzati.

Ciascun Ufficio ha compilato una "Scheda di rilevazione degli eventi rischiosi" riferita ai processi/sottoprocessi di cui è responsabile. I valori numerici inseriti nelle schede hanno permesso di calcolare, per ciascun processo/sottoprocesso, il diverso livello di esposizione al rischio (R) è dato dal prodotto tra la probabilità del verificarsi dell'evento corruttivo e l'intensità del relativo impatto.

Questa analisi ha permesso di ottenere una classificazione dei rischi in funzione della quale è stata definita la tempistica di attuazione delle misure volte alla loro mitigazione, come riportato nella tabella 5.

Rischio corruttivo	Livello di rischio
R > 6	Rischio Molto Alto Misure indilazionabili
tra > 4 e 6	Rischio Alto Misure necessarie da programmare con urgenza
tra > 2 e 4	Rischio Medio Misure da programmare nel breve-medio termine
tra 1 e 2	Rischio Basso Misure da valutare in fase di ordinaria programmazione

Tabella 5: Scala di valutazione qualitativa del rischio

Nel 2018, le misure specifiche programmate in seguito alle attività di analisi del rischio, indicate nel PTPCT 2018-2020, sono state considerate quali obiettivi individuali assegnati ad alcuni Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale.

3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa fa riferimento all’Ente nel suo complesso e alle Strutture organizzative.

La prima dimensione si valuta a partire dal grado di conseguimento degli obiettivi strategici definiti nel *Piano della Performance* con validità triennale ed aggiornamento annuale.

La misurazione della performance organizzativa a livello di Ente è data dalla media aritmetica delle valutazioni ponderate ottenute per ciascun obiettivo strategico.

La performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa attiene, invece, al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individuati a seguito di un percorso di *cascading*. Gli obiettivi strategici, definiti su base triennale, sono stati declinati in obiettivi operativi annuali² (dall’Ente nel suo complesso alle singole Strutture organizzative).

La misurazione della performance organizzativa a livello di singola Struttura organizzativa è data dalla media aritmetica ponderata delle valutazioni ottenute per ciascun obiettivo operativo assegnato alla Struttura organizzativa.

Gli obiettivi strategici

Per valutare l’effettivo conseguimento degli obiettivi strategici si è tenuto conto, per l’anno 2018, del grado di raggiungimento del target misurato attraverso indicatori di risultato, utilizzando le scale di riferimento riportate nell’Allegato 2 del *Piano della Performance 2018-2020*, “Scale per la valutazione degli obiettivi strategici”.

Facendo riferimento alla Mappa logica contenuta nel *Piano della Performance 2018-2020*, e qui riproposta (tabella 6), vengono riportati nell’allegato 1 del presente documento, per ciascun obiettivo strategico per il quale è prevista la misurazione nel 2018, le seguenti informazioni:

- Area Prioritaria di intervento,
- Obiettivo strategico,
- Descrizione obiettivo strategico,
- Indicatore,
- Valore di riferimento,
- Target,
- Peso,
- Risultato misurato dell’indicatore,
- Punteggio misurato,
- Punteggio valutato,
- Note.

Missione	Ambiti	Aree prioritarie di intervento	Obiettivi strategici
017 - Ricerca e innovazione	Ricerca scientifica competitiva Ricerca scientifica istituzionale Terza missione	1 - Rafforzamento della ricerca	Migliorare la qualità della ricerca Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie
		2 - Rafforzamento dell'impegno verso le	Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società

² Per l’anno 2018 sono stati individuati anche obiettivi operativi non riconducibili ad obiettivi strategici

		Istituzioni, le imprese e la società	Sostenere il trasferimento tecnologico
032 - Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni pubbliche	Attività amministrative e tecniche per il funzionamento	3 - Miglioramento dei processi gestionali e valorizzazione del patrimonio immobiliare	Migliorare la performance amministrativa Valorizzare il patrimonio immobiliare
		4 - Valorizzazione del capitale umano	Sviluppare una strategia per le risorse umane Stabilizzare il personale precario in attuazione dell'art. 1, comma 673, della Legge di Bilancio 2018

Tabella 6: Mappa logica del *Piano della performance 2018-2020*

Per alcuni obiettivi strategici, indicati per il triennio 2018-2020 ma definiti come traguardi che l'Ente intende raggiungere su un periodo di tempo superiore all'anno, non è stato misurato il risultato conseguito nell'anno 2018 degli indicatori associati. In particolare, su un totale di 14 indicatori, la misurazione è stata effettuata solo per 6 indicatori, pari ad una quota del 43%.

Questa informazione non va considerata in senso negativo, in quanto, per loro natura, gli indicatori di impatto danno una misura del raggiungimento degli obiettivi programmati sul lungo periodo.

Riguardo la valutazione degli obiettivi strategici da parte dell'OIV, effettuata tenendo conto delle scale di valutazione degli obiettivi strategici (Allegato 2 al Piano della performance 2018-2020), possono essere fatte alcune considerazioni, riepilogate nella tabella 7:

Indicatore	Punteggio assegnato dall'OIV	Considerazioni
IOS 1.2.1 Entrate accertate per progetti di ricerca, conto terzi, royalty, proventi dalla vendita di beni di consumo e proventi dalla vendita di flora e fauna, ecc.	2	Il CREA non è riuscito ad aumentare in maniera adeguata le sue entrate, non raggiungendo un incremento del 5% rispetto al valore di riferimento. Sicuramente ciò deve portare ad una riflessione sulla necessità non solo di accrescere le entrate da punto di vista quantitativo, ma anche di diversificare le fonti di finanziamento.
IOS 1.2.2 Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati direttamente dalla Commissione europea	4	Il Rapporto biennale prodotto dall'ANVUR ha evidenziato un netto miglioramento del CREA nella sua capacità di partecipare a progetti finanziati direttamente dalla Commissione europea, a seguito di vincita di bandi competitivi.
IOS 1.2.3 Finanziamenti ottenuti direttamente dalla Commissione europea	4	Questo risultato deriva dalle accresciute capacità progettuali dei ricercatori e tecnologi, che costituiscono un valore sul quale il CREA potrà puntare anche nei prossimi anni.
IOS 2.1.1 N. studi, indagini, statistiche, documenti di policy	4	Il risultato estremamente positivo ha confermato il ruolo del CREA quale supporto per la definizione delle policy nel settore agroalimentare, zootecnico e forestale da parte di altre amministrazioni, in primis, il Ministero delle politiche agricole alimentari, forestali.
IOS 3.1.1 Indicatore di tempestività dei pagamenti	4	Questo punteggio ha evidenziato lo sforzo effettuato dal CREA nel definire procedure amministrative adeguate a far fronte al pagamento dei fornitori entro il termine di trenta

		giorni. Questo indicatore, che fa anche parte del set individuato nel “Piano degli indicatori di bilancio” è di cruciale importanza per il buon funzionamento dell’economia nazionale, nel rispetto delle direttive europee in materia di pagamenti dei debiti commerciali.
IOS 3.2.1 N. procedure di alienazione degli immobili concluse	3	Rispetto al target posto pari a 8, il CREA ha concluso la procedura di alienazione per 12 immobili di proprietà, rappresentata dalla pubblicazione dei bandi in Gazzetta Ufficiale. Ad una positiva risposta ai bandi da parte di potenziali acquirenti, seguirà l’effettiva vendita degli immobili, i cui proventi potranno essere utilizzati per finalità strategiche per l’Ente

Tabella 7: Considerazioni riguardanti il risultato degli indicatori degli obiettivi strategici considerati a chiusura del Ciclo della performance – anno 2018

Nella tabella 8 si riportano le motivazioni per cui non è stato misurato il risultato al termine del 2018 di alcuni indicatori di obiettivo strategico

Obiettivo strategico	Indicatore	Motivazioni
OS 1.1 Migliorare la qualità della ricerca	IOS 1.1.1 Valore dell'indicatore di produzione scientifica I (voto medio dei prodotti attesi) nella prossima VQR	Gli indicatori fanno riferimento ai risultati che il CREA consegnerà nella prossima Valutazione della Qualità della Ricerca, VQR che riguarderà il periodo 2015-2019
	IOS 1.1.2 Valore dell'indicatore di produzione scientifica R (rapporto tra voto medio dell'istituzione nell'area e voto medio di area) nella prossima VQR	
	IOS 1.1.3 Valore dell'indicatore produzione scientifica X (rapporto tra la frazione dei prodotti eccellenti ed elevati dell'istituzione e la frazione dei prodotti eccellenti ed elevati dell'area) nella prossima VQR	
OS 2.1 Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	IOS 2.1.2 Classe di merito attribuita al public engagement nella prossima VQR	
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOS 2.2.1 Posizione in graduatoria, in riferimento alla "Capacità inventiva" nella prossima VQR	
	IOS 2.2.2 Posizione in graduatoria, in riferimento alla "Capacità gestionale", nella prossima VQR	
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	IOS 4.1.1 Attuazione delle iniziative previste dall'Action plan e stesura di un nuovo Action plan per il mantenimento del logo HR (Excellence in research) per ulteriori tre anni	Le iniziative previste dall' <i>Action plan</i> sono state avviate nel 2018. Al termine del primo biennio (nel 2020) è previsto che l’Ente sottoponga alla Commissione Europea una relazione di monitoraggio sull’attuazione di quanto previsto nell’ <i>Action plan</i> ed una nuova edizione del documento che individui ulteriori obiettivi da raggiungere nell’arco dei tre anni successivi.

OS 4.2 Stabilizzare il personale precario in attuazione dell'art. 1, comma 673, della Legge di Bilancio 2018	IOS 4.2.1 Utilizzo delle risorse per la stabilizzazione	<p>Si è ritenuto opportuno considerare il raggiungimento del target, e quindi la conclusione delle attività, solo in riferimento all'anno 2020.</p> <p>La stabilizzazione prevedeva due distinte procedure riferite, rispettivamente, ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017; tuttavia nel 2018 il CREA ha svolto le attività solo in riferimento alla procedura del comma 1 in quanto per quella del comma 2 è stato necessario riaprire i termini del bando.</p>
--	---	---

Tabella 8: Obiettivi strategici per i quali non è stato misurato il risultato conseguito nell'anno 2018

Per gli indicatori che non erano oggetto di rilevazione nel 2018 è stato comunque garantito il monitoraggio, in grado di verificare i progressi dell'Ente in vista del raggiungimento dell'obiettivo. Ad esempio, riguardo la produzione scientifica, ai Centri di ricerca sono stati assegnati obiettivi specifici annuali, così come per la produzione di innovazione; le attività di *public engagement*, in particolare l'organizzazione di eventi scientifici, sono state censite e considerate nelle relazioni che, annualmente, i comitati scientifici dei Centri di ricerca producono. Allo stesso modo, nel Piano della performance 2018-2020, sono stati definiti obiettivi annuali riguardanti il mantenimento del logo HR (*Excellence in research*).

Gli obiettivi operativi

Il raggiungimento degli obiettivi operativi rappresenta il frutto del lavoro svolto dai responsabili e dal personale delle Strutture organizzative, con il coordinamento del Direttore generale.

Per valutare l'effettivo conseguimento degli obiettivi operativi si è tenuto conto, per l'anno 2018, del grado di raggiungimento del target misurato attraverso indicatori di risultato, utilizzando le scale di riferimento riportate nell'Allegato 6 del *Piano della Performance 2018-2020*, “Scale per la valutazione degli obiettivi operativi”.

Nell'allegato 2 del presente documento sono indicate, per ciascun obiettivo operativo, le seguenti informazioni:

- Struttura organizzativa (alla quale l'obiettivo è stato assegnato),
- Obiettivo strategico,
- Obiettivo operativo,
- Attività,
- Indicatore,
- Target,
- Peso,
- Risultato dell'indicatore,
- Punteggio proposto (dal responsabile della Struttura organizzativa, soltanto per gli Uffici),
- Punteggio misurato,
- Punteggio valutato,
- Note.

Vengono di seguito riportati, laddove possibile attraverso grafici, i risultati conseguiti nel 2018, confrontati con i rispettivi target, distinti per Area prioritaria di intervento

Area prioritaria di intervento: Rafforzamento della ricerca

A questa Area sono stati associati gli obiettivi strategici:

- Migliorare la qualità della ricerca,
- Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie.

All'obiettivo strategico **Migliorare la qualità della ricerca** è stato associato il medesimo obiettivo operativo, misurato con i seguenti indicatori:

1. N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con Impact Factor (IF) dai Ricercatori e Tecnologi (R/T) / ETP,
2. N. R/T che pubblicano su riviste con IF / N. totale di R/T,
3. N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP.

L'obiettivo è stato assegnato unicamente ai Centri di ricerca.

Si riportano di seguito due grafici che illustrano rispettivamente l'andamento degli indicatori 1 e 3 (figura 6) e dell'indicatore 2 (figura 7) nei 12 Centri di ricerca.

Nella figura 6 il valore del target è indicato in blu per il primo indicatore (0,65 articoli su riviste con/ETP) e in rosso per il secondo (1 lavoro scientifico/ETP).

Nella figura 7 il valore del target è indicato in rosso (0,5 R/T che pubblicano su riviste con IF/N. R/T).

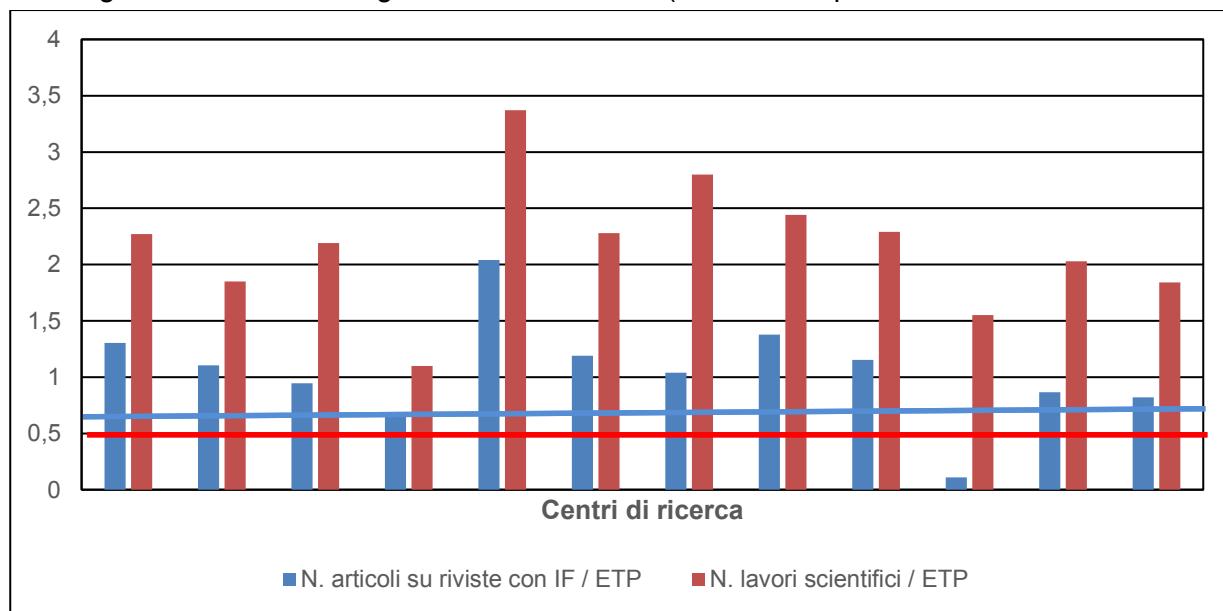


Figura 6: N. articoli su riviste con IF e numero dei lavori scientifici, rapportati al numero di ETP di ciascun Centro

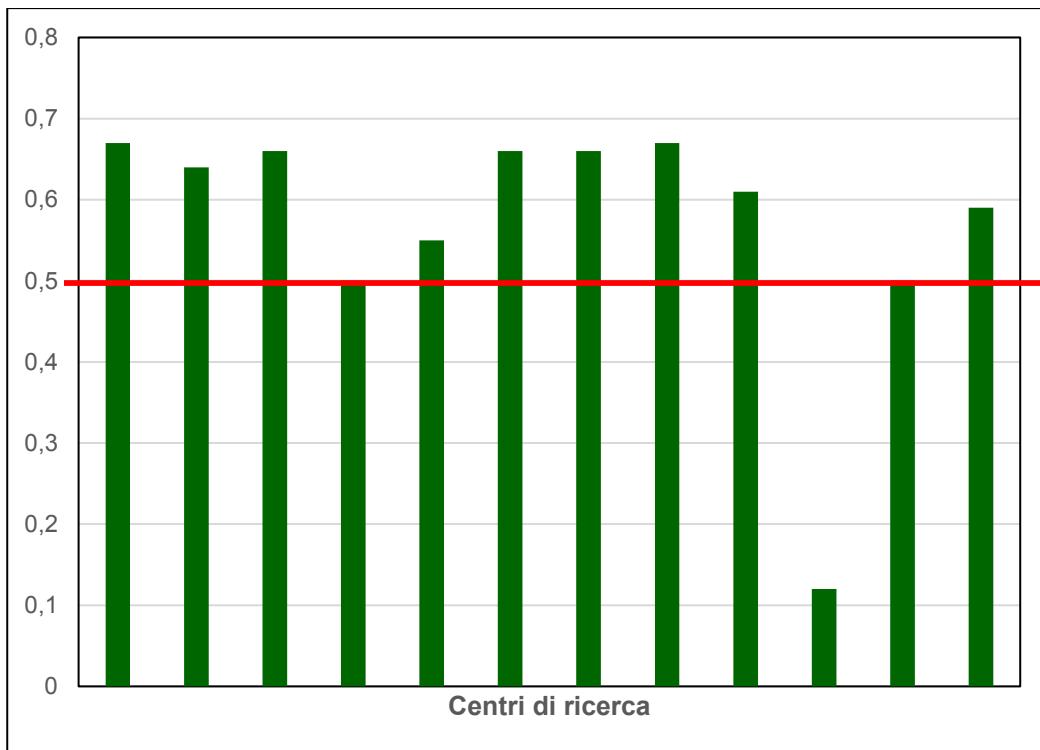


Figura 7: N. ricercatori e tecnologi che pubblicano su riviste con IF sul totale dei ricercatori e tecnologi

All'obiettivo strategico **Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie** è stato associato l'obiettivo operativo Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca a cui sono collegati i seguenti indicatori:

- N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T,
- N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP.

L'obiettivo è stato assegnato unicamente ai Centri di ricerca.

Si riporta di seguito il grafico che illustra l'andamento dei due indicatori (figura 8) nei 12 Centri di ricerca. Il valore del target è indicato in blu per il primo indicatore (1 progetto) ed in rosso per il secondo (0,5 proposte di progetto/ETP).

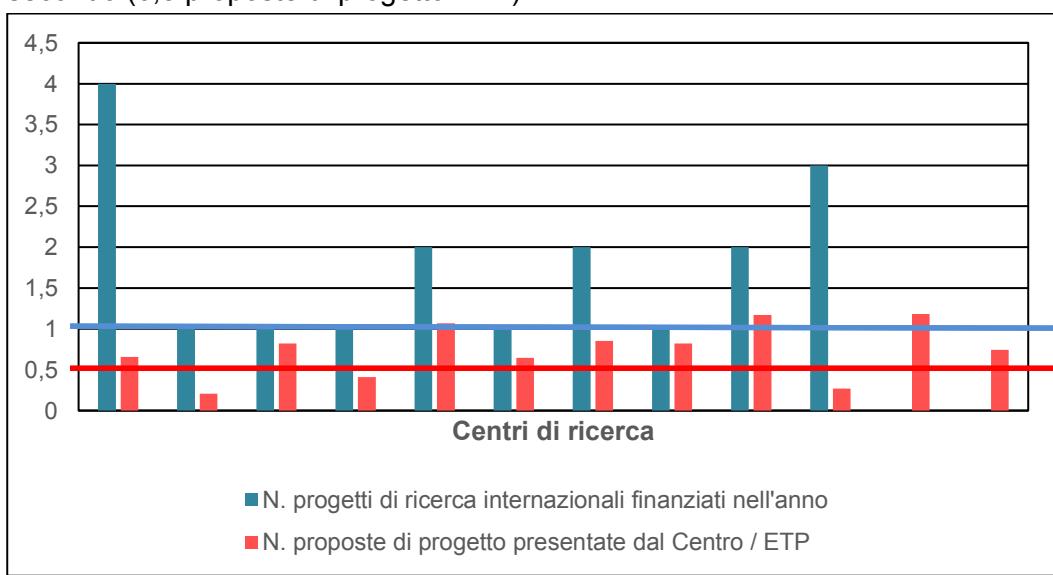


Figura 8: N. progetti di ricerca finanziati nell'anno e N. proposte di progetto per ETP

Area prioritaria di intervento: Rafforzamento dell'impegno verso le istituzioni pubbliche e la società

A questa Area sono stati associati gli obiettivi strategici:

- Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società,
- Sostenere il trasferimento tecnologico.

All'obiettivo strategico **Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società** sono stati associati i seguenti obiettivi operativi:

- Incrementare le iniziative di public engagement,
- Promuovere tempestivamente la conoscenza delle innovazioni disponibili,
- Rafforzare le attività legate alla certificazione delle sementi,
- Rafforzare il livello di partecipazione a supporto delle Istituzioni (designazioni ufficiali),
- Ridurre i tempi di riscossione delle fatture nell'ambito delle attività di certificazione,
- Sostenere l'attività di servizio,
- Supportare le Amministrazioni pubbliche per la programmazione delle politiche,
- Trasferire la conoscenza scientifica al largo pubblico,
- Coinvolgere gli stakeholder attraverso la diffusione dei risultati della ricerca,
- Coordinare la partecipazione dei ricercatori in organismi internazionali,
- Rafforzare le relazioni internazionali,
- Definire e istituzionalizzare i rapporti con le principali aziende italiane e con le associazioni di categoria della filiera cerealicola.

In riferimento all'Obiettivo operativo Incrementare le iniziative di *public engagement* si riporta di seguito un grafico che illustra l'andamento dell'indicatore N. eventi rilevato nei 12 Centri di ricerca (figura 9); nel grafico il valore del target è indicato in blu (1 evento).

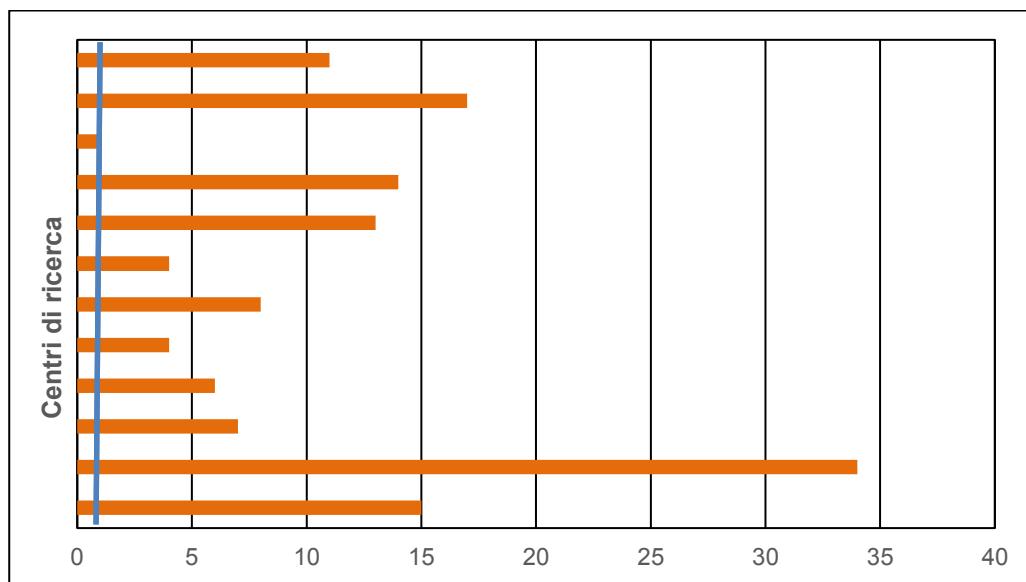


Figura 9: N. eventi organizzati da ciascun Centro di ricerca

Per garantire il conseguimento dell'obiettivo operativo Promuovere tempestivamente la conoscenza delle innovazioni disponibili è stata elaborata una "Carta di adesione" da far sottoscrivere alle

imprese partner nel trasferimento tecnologico, in *co-working* con le imprese stesse. Il raggiungimento dell'obiettivo è stato valutato a partire dal numero di imprese che hanno partecipato alla prima fase compilando un questionario esplorativo con il quale acquisire interesse e suggerimenti delle imprese stesse per la successiva fase operativa e messa a regime dello Spazio impresa. Il target era stato fissato a 10 imprese, il numero di imprese che hanno partecipato alla sperimentazione nel 2018 e sottoscritto le regole nel 2018 è pari a 14.

In riferimento alle attività connesse con la certificazione nel corso del 2018 si è operato proseguendo le attività di certificazione ufficiale obbligatoria e cercando di incrementare le attività non inerenti la certificazione ufficiale (obiettivo operativo: Rafforzare le attività legate alla certificazione delle sementi). L'entità delle entrate complessive legate alle attività di certificazione delle sementi è stata pari a € 10.604.374,39 (target pari a € 10.030.000), con un incremento del 6% rispetto all'importo dell'anno precedente. Per ridurre i tempi di riscossione delle fatture connesse con le attività di certificazione, durante tutto l'anno, è stato svolto un costante lavoro di verifica, contenendo le inadempienze da parte delle ditte sementiere ed ottenendo il pagamento in circa la metà dei casi e riducendo l'entità dei crediti. Sono state complessivamente inviate 75 notifiche (target pari a 25 notifiche).

Per consentire il rafforzamento del livello di partecipazione a supporto delle istituzioni mediante la designazione ufficiale di personale dell'Ente è stata condotta, nel corso del 2018, un'attività di analisi e revisione delle partecipazioni attive da parte del personale a commissioni, gruppi di lavoro, tavoli tecnici, ecc. istituiti presso amministrazioni diverse dal CREA. Le risultanze dell'analisi, riepilogate in un documento che è stato inviato al CdA, ha evidenziato che sono attive 326 partecipazioni, da parte del personale di ricerca, ad attività di supporto tecnico-scientifico a livello nazionale nel settore agricolo, alimentare e forestale.

Per sostenere le attività di servizio nel corso del 2018 è stato condotto un confronto con l'OIV e i Centri di ricerca finalizzato alla revisione della *Carta dei servizi* del CREA. Tenendo conto delle indicazioni fornite dall'OIV, la *Carta dei servizi* è stata successivamente revisionata, eliminando alcuni servizi di natura strettamente istituzionale. Nel mese di dicembre, il documento rivisto e integrato è stato nuovamente condiviso con i Centri di ricerca.

Per consentire che la valutazione organizzativa, a livello di Ente, possa essere svolta anche rilevando il livello di soddisfazione degli utenti esterni, nel corso del 2018 è stata condotta un'attività in collaborazione con alcuni Centri AA, CI, IT, OF e VE, per la definizione di un primo set comune di elementi di valutazione da inserire nei questionari utilizzati per rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder che usufruiscono dei servizi erogati dal CREA.

Pertanto, sulla base della documentazione fornita dai Centri, sono state individuate 12 "Caratteristiche", raggruppate in funzione della dimensione della qualità indagata, che sono state utilizzate dai Centri per la definizione di un nuovo questionario da sottoporre agli utenti dei servizi CREA. Per ciascuna caratteristica, gli utenti hanno espresso un giudizio utilizzando una scala che va da 1 a 5 (tabella 9).

Dimensioni della qualità	Caratteristiche (Indicare, per ciascuna caratteristica, il grado di soddisfazione utilizzando la scala di giudizi da 1 a 5, con 1 = molto negativo, 3 = sufficiente, 5 = molto positivo)
Trasparenza	Le informazioni riguardanti il servizio (modalità di accesso, tempistica, costi,...) sono facilmente reperibili
	Le informazioni e la modulistica riguardanti l'erogazione del servizio sono fornite in modo chiaro ed esauriente
	Il nome del responsabile del servizio è facilmente individuabile
	Le modalità per sporgere eventuali reclami sono facilmente individuabili
Accessibilità	Gli orari e le modalità di accesso al servizio sono adeguati alle esigenze dell'utenza

Tempestività	Il servizio è stato eseguito nei tempi preventivi
Empatia	Il personale addetto al servizio è disponibile e in grado di capire le esigenze del cliente anche risolvendo eventuali difficoltà o problemi
Adeguatezza delle risorse umane e strumentali	Il personale addetto al servizio è competente e professionale
	La qualità della dotazione strumentale è adeguata
Efficacia	La qualità del servizio è risultata soddisfacente
	Il rapporto finale sul servizio reso risulta chiaro e completo
	Il servizio è stato conforme a quanto dichiarato nelle informazioni ricevute

Tabella 9: Dimensioni della qualità e caratteristiche considerate per la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti

L'analisi dei questionari compilati ha consentito di individuare una prima metodologia, per valutare la performance organizzativa a livello di Ente, basata sulla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi erogati dal CREA.

Sulla base dei giudizi espressi (scala da 1 a 5) è stato calcolato un “Indice medio di soddisfazione” pari a 4,55 ed è stata definita la relativa scala di valutazione (tabella 10).

Indice medio di soddisfazione	Scala di riferimento
Punteggio < 2,00	1 = Risultato non conseguito
2,00 ≤ Punteggio < 3,00	2 = Risultato parzialmente conseguito
3,00 ≤ Punteggio ≤ 4,00	3 = Risultato conseguito
Punteggio > 4,00	4 = Risultato superiore alle attese

Tabella 10: Scala di riferimento per l'Indice medio di soddisfazione

Nel 2018 il CREA ha fornito supporto ad altre amministrazioni pubbliche per la programmazione delle politiche attraverso una serie di iniziative:

- attività di consulenza e supporto con finalità di policy making destinata a istituzioni regionali, nazionali e comunitarie,
- pubblicazione e diffusione di dati relativi al sistema agroalimentare,
- partecipazione del personale a programmi di educazione alimentare,
- stesura di linee guida per una sana alimentazione,
- aggiornamento delle tabelle di composizione degli alimenti.

Sono stati redatti complessivamente 145 studi, indagini, statistiche e documenti di policy, come riportato nella tabella 11.

Tipologia di documento	Rete Rurale Nazionale	Rete di Informazione Contabile Agricola	Piano Nazionale Sviluppo Rurale	Altri	Totali
Documento di policy / Strumenti di supporto alle decisioni	56	1	8	2	67
Indagine/Studio	13	9	8	2	32
Linee guida	11		1		12
Banca Dati / Datawarehouse / Opendata / Sistema informativo/Software/E-learning	8	7	3	1	19
Statistica		3	2		5
Tavolo di discussione		1	9		10

Tabella 11: Tipologia di documenti redatti nel 2018

Per diffondere i risultati della ricerca al largo pubblico è stata organizzata la mostra “Terremoti, vulcani e nuvole. Dalla vulnerabilità dimenticata alla cultura della sicurezza”; durante il periodo di apertura della mostra si è tenuto un convegno e sono stati organizzati 4 aperitivi scientifici sugli effetti degli eventi estremi sul territorio e sulla biodiversità. La divulgazione scientifica è stata inoltre favorita con la pubblicazione on line di un volume che raccoglie i contributi presentati, negli ultimi 4 anni, nel corso della manifestazione “Il bar della Scienza” che ha visto la partecipazione attiva da parte dei ricercatori e tecnologi del CREA.

Per coordinare la partecipazione dei ricercatori e tecnologi del CREA ad organismi internazionali sono state elaborate le Linee Guida per i Rappresentanti CREA presso organizzazioni diverse che disciplinano il conferimento di incarichi e le relative procedure funzionali allo svolgimento degli stessi.

Con l’obiettivo di rafforzare le relazioni internazionali, nel 2018, è stato definito, con il MiPAAFT, un documento programmatico congiunto di procedure e attività relative ai settori di comune competenza per migliorare il coordinamento tra CREA e MiPAAFT, in materia di relazioni internazionali.

Per definire ed istituzionalizzare i rapporti con le principali aziende italiane e con le associazioni di categoria della filiera cerealicola, è stato istituito un tavolo tecnico permanente con le aziende e le associazioni di categoria. In particolare è stato istituito dal MiPAAFT, un tavolo tecnico permanente della filiera Mais.

All’obiettivo strategico **Sostenere il trasferimento tecnologico** corrisponde l’obiettivo operativo, Sostenere il trasferimento tecnologico a cui sono associati i seguenti indicatori:

- N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell’anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell’anno) realizzati dai R/T del Centro,
- N. iniziative di promozione di titoli e innovazioni del CREA e supporto alle Strutture di ricerca nelle fasi di negoziazione di contratti e accordi.

Il primo indicatore (N. di brevetti, privative e registrazioni varietali) è stato rilevato soltanto in alcuni Centri del CREA in quanto gli altri non hanno nella loro mission la costituzione varietale, o altre attività legate alla brevettazione.

Per l'individuazione del miglior percorso di valorizzazione dei risultati della ricerca del CREA sono state realizzate attività ed iniziative per promuovere le proprie innovazioni, per condividere conoscenza e contribuire a creare le condizioni di nuovo interesse verso la loro adozione da parte delle imprese. A tal fine sono stati organizzati 7 incontri con gli stakeholders il (target pari a 6 incontri) e 66 attività di supporto (target pari a 6), indirizzate ai Centri di ricerca, per la negoziazione e la definizione del contratto.

Area prioritaria di intervento: Miglioramento dei processi gestionali e valorizzazione del patrimonio immobiliare

A questa Area sono stati associati gli obiettivi strategici:

- Migliorare la performance amministrativa,
- Valorizzare il patrimonio immobiliare.

All'obiettivo strategico **Migliorare la performance amministrativa** sono stati associati gli obiettivi operativi:

- Analizzare dettagliatamente i residui attivi e passivi presenti ai capitoli 7.02.99.99.999 e 9.02.99.99.999 (ex partite in c/sospesi) anni 2005-2006-2007,
- Implementare le misure volte a contrastare la contraffazione del materiale di certificazione,
- Migliorare la gestione di bilancio,
- Definire il regolamento in materia di accesso ai sensi della legge 241/90,
- Regolamentare la gestione amministrativa delle attività di ricerca e di supporto nei rapporti con soggetti terzi,
- Regolamentare la gestione amministrativa delle attività di controllo rese da soggetti terzi,
- Istituire l'Avvocatura interna,
- Ridurre il numero dei contenziosi relativi al patrimonio dell'Ente,
- Istituire un registro "magazzino",
- Informatizzare l'attività di certificazione.

In merito alla gestione dei residui attivi e passivi, in linea anche con le raccomandazioni fornite dalla Corte dei Conti in riferimento alle gestioni precedenti, nel 2018 è stato istituito un gruppo di lavoro per la risoluzione delle criticità rilevate circa l'esigibilità dei residui attivi e passivi dell'Ente. Inizialmente era previsto che l'analisi venisse limitata agli anni 2005, 2006 e 2007, ma in fase di avvio l'intervallo temporale è stato ampliato includendo anche gli anni 2004 e 2008.

Il gruppo di lavoro ha monitorato i residui attivi e passivi a diverse cadenze temporali ed ha ultimato le sue attività a maggio del 2019.

L'ammontare degli impegni esaminati è di € 2.379.417,88 e, per questi si è riusciti ad individuare i corrispondenti residui passivi per € 2.089.258,43 mentre solo € 290.159,45 sono stati proposti per la cancellazione. Il totale dei residui attivi rilevati ammonta ad € 2.503.370,86 e, di questi è stato possibile procedere alla corretta contabilizzazione per € 1.457.510,70 mentre i restanti € 1.045.860,17 sono stati proposti per la cancellazione.

Le risultanze delle attività realizzate dal gruppo di lavoro sono contenute in una relazione, richiamata nella Relazione Tecnica del Direttore generale al Bilancio consuntivo 2018, approvata dal Collegio dei Revisori dei conti e alla quale si rimanda per ulteriori chiarimenti (<http://www.crea.gov.it/bilancio-preventivo-e-consuntivo>).

Per implementare le misure volte a contrastare la contraffazione del materiale di certificazione è stata ridefinita la modulistica utilizzata per la certificazione delle sementi e sono state apportate modifiche ai cartellini adesivi in cartoncino.

Il miglioramento della gestione di bilancio ha previsto il coinvolgimento dell'Amministrazione centrale e dei Centri di ricerca. In particolare, sono stati misurati i seguenti indicatori:

- N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti,
- Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale,
- Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale,
- Monitoraggio dei residui, attivi e passivi, riaccertati al 1 gennaio 2018.

L'andamento dei primi 3 indicatori, per l'Amministrazione centrale e per i Centri di ricerca è riepilogato nei grafici che seguono (Figura 10 e Figura 11); il target, pari a 29 giorni, è indicato con una linea rossa nel grafico che illustra il numero dei giorni medi dall'esigibilità del credito alla data di pagamento nell'Amministrazione centrale e nei Centri di ricerca (linea rossa); nel grafico rappresentato in figura 11 è indicato in blu il target riferito al Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati (target = 70%) e in rosso il target individuato per il Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza (target = 60%).

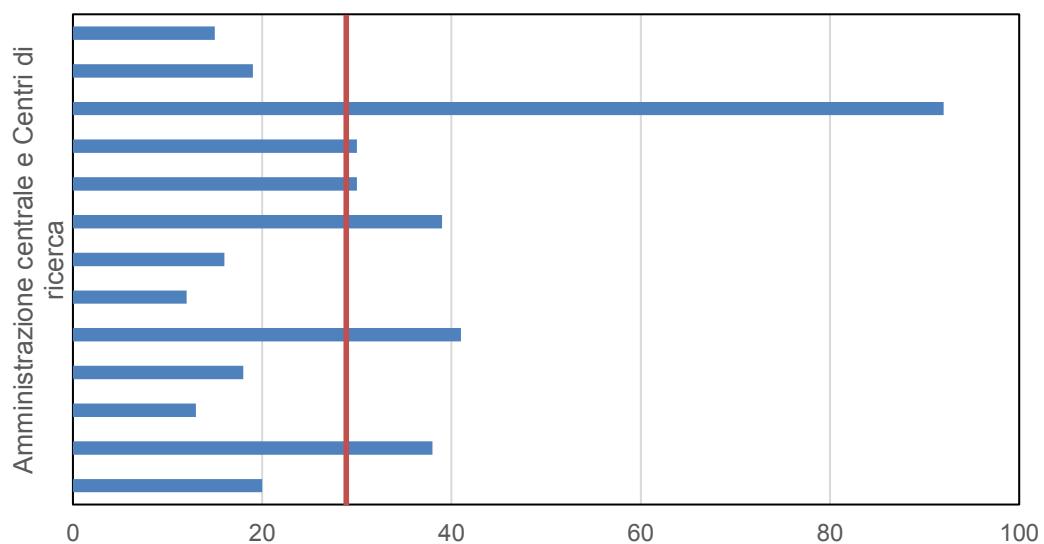


Figura 10: N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento nell'Amministrazione centrale e nei Centri di ricerca

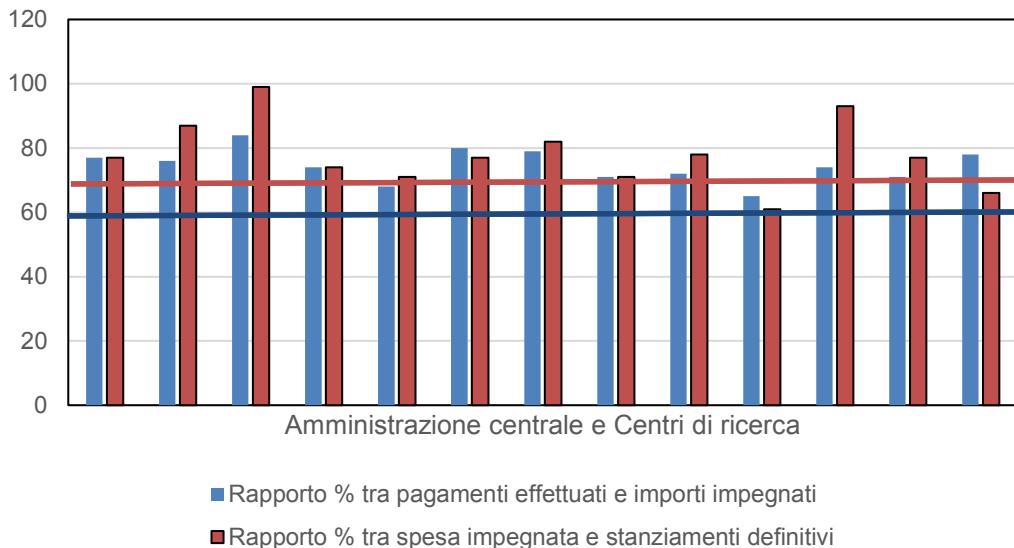


Figura 11: Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati e tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi

Per la verifica del raggiungimento del target per il monitoraggio dei residui attivi e passivi è stata definita una metodologia riportata nell'allegato 6 – “Scale per la valutazione degli obiettivi operativi” del *Piano della Performance 2018-2020*, alla quale si rimanda per una trattazione estesa.

Le attività previste sono state condotte a termine sia dall'Amministrazione centrale che dai Centri di ricerca; nel 58% dei casi il risultato conseguito è stato superiore alle attese.

In riferimento al regolamento sull'accesso documentale, è stato predisposto un unico Regolamento contenente la disciplina dei tre tipi di accesso previsti dalla normativa vigente (accesso documentale, accesso semplice e accesso generalizzato) in modo da fornire agli interessati una compiuta informativa sugli strumenti utilizzabili per ottenere l'accesso agli atti/notizie/informazioni del CREA. Il documento, approvato dal CdA con Delibera n. 88/2018 del 26 ottobre 2018, è stato pubblicato nella sezione dedicata del sito del CREA.

Per regolamentare la gestione amministrativa delle attività di controllo rese da soggetti terzi è stato costituito un tavolo tecnico che si è occupato della redazione della circolare "Procedure per l'acquisizione di finanziamenti da parte del CREA e per il trasferimento di fondi a soggetti terzi". La circolare, utile strumento pratico-operativo, messo a disposizione dei Centri di ricerca, oltre a descrivere le diverse procedure per i finanziamenti di progetti, sia in entrata che in uscita, contiene i modelli da utilizzare per tutte le casistiche in cui si inquadrano le attività tecnico scientifiche dei Centri di ricerca.

La circolare, per quanto possibile impostata in forma semplificata, è corredata dei seguenti ulteriori documenti:

- Schemi riepilogativi delle tipologie procedurali e di atti per l'acquisizione di finanziamenti o per la cessione di finanziamenti a terzi,
- Modelli di atti da adottare per ciascuna tipologia di procedura,
- Linee guida generali sulla gestione dei fondi da assegnare ad altro soggetto esterno mediante procedure ad evidenza pubblica,
- Relazione accompagnatoria.

Entro i termini stabiliti, il CdA ha approvato l'istituzione dell'Avvocatura interna, attraverso l'adozione del relativo Regolamento istitutivo (Delibera del CdA n. 117/2018 del 19 dicembre 2018). Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma, valutato il Regolamento istitutivo e riscontrata la sussistenza dei

requisiti richiesti, ha autorizzato l'iscrizione del CREA nell'Elenco Speciale delle Avvocature pubbliche.

Per ridurre il numero dei contenziosi relativi al patrimonio dell'Ente e tenuto conto delle criticità connesse alle lungaggini processuali ordinarie, è stato privilegiato l'utilizzo delle azioni stragiudiziali (che non comportano quindi l'intervento degli Organi giudicanti) per affrontare alcune problematiche relative al patrimonio dell'Ente, tra le quali, il rilascio delle aree e la detenzione illegittima dei beni da parte di terzi, per sopravvenuta scadenza e/o disdetta dei contratti di locazione, delle concessioni di alloggi di servizio, inevitabilmente connesse con le problematiche relative al recupero di canoni scaduti e indennità di occupazione non corrisposte. Nel corso del 2018 sono state attivate 10 procedure di conciliazione (target = 2 conciliazioni) e cinque di queste hanno condotto al rilascio "spontaneo" del bene occupato *sine titulo*. Tra queste cinque, per due posizioni l'Ente, alla fine del 2018, è rientrato nel possesso degli immobili, mentre per le altre tre l'effettivo recupero del possesso è stabilito per i primi mesi del 2019. Per le restanti posizioni il CREA ha attivato in via stragiudiziale le azioni di autotutela esecutiva aventi forza esecutiva nei riguardi di un bene abusivamente detenuto da un privato.

Il registro magazzino per i beni non inventariabili è stato predisposto, oltre che per l'anno 2018 anche per il 2017, vista la necessità di una cognizione generale e completa anche dei valori residui precedenti e delle giacenze iniziali di magazzino, ai fini di una determinazione esatta delle consistenze, tenuto conto del flusso dei consumi nel periodo di riferimento, ottimizzando così, la determinazione dei piani di fabbisogno e la programmazione degli acquisti di materiale di consumo, non inventariabile. Sono stati predisposti due file:

- un File Magazzino 2018 che riporta l'elenco del materiale di cancelleria e toner presenti, gli ordinativi effettuati dall'Ente nel 2018, i consumi effettuati mensilmente, i consumi totali annuali per ogni articolo e la relativa rimanenza;
- un File Spese 2018 realizzato, a partire dall'elenco del materiale presente in magazzino, con l'indicazione del dettaglio dei prezzi, per ogni singolo articolo, ricavati dagli ordini effettuati in Consip secondo i dati forniti dall'Ufficio Gare e contratti. Nello stesso file sono indicati, per ciascun Ufficio, i consumi ed il totale della spesa per gli acquisti effettuata nell'anno.

Per informatizzare le attività di certificazione delle sementi è stato definito un documento in cui sono analizzati e definiti gli step da seguire.

All'obiettivo strategico **Valorizzare il patrimonio immobiliare** sono stati associati gli obiettivi operativi:

- Alienare gli immobili e realizzare gli interventi strutturali,
- Mettere a punto il registro dei beni mobili adeguandolo alla nuova struttura organizzativa del CREA,
- Aggiornare il registro (software) dei fabbricati e delle aziende,
- Razionalizzare le aziende assegnate.

Per la valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente, nel 2018, sono stati pubblicati due bandi di vendita degli immobili di proprietà dell'Ente, già dichiarati disponibili, condizionando, l'eventuale aggiudicazione di quelli siti sul territorio romano, alla risoluzione del problema legato alla ricerca di uno o più immobili da destinare a sede dell'Amministrazione centrale e del Centro di Politiche e Bioeconomia.

Per la gestione del patrimonio immobiliare, il CREA tiene conto del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16 marzo 2012 riguardante le modalità operative da osservare ai fini delle autorizzazioni relative alle operazioni di acquisto e di vendita di immobili, nel rispetto dei saldi strutturali di finanza pubblica. Per la definizione degli importi a base d'asta riguardanti gli immobili ricompresi nei due bandi, il CREA si è avvalso della Convenzione quadro e delle relative Convenzioni attuative sottoscritte con l'Agenzia del Demanio con il quale il CREA ha collaborato con un'attività di ricerca documentale.

Con il primo bando, pubblicato sulla G.U.R.I., V serie speciale, n. 88 in data 30 luglio 2018 sono stati messi in vendita 8 immobili, per un importo complessivo a base d'asta di € 12.778.979.

Con il secondo bando, pubblicato sulla G.U.R.I., V serie speciale, n.137 in data 23 novembre 2018, sono stati messi in vendita 8 immobili, 4 dei quali, erano stati inseriti anche nel precedente bando, ma rimasti invenduti. Per questa seconda procedura di evidenza pubblica, l'importo complessivo a base d'asta è stato di € 10.783.363.

Nel 2018, il registro dei beni mobili è stato adeguato alla nuova struttura organizzativa del CREA (12 Centri). A seguito delle cognizioni dei beni mobili, effettuate presso le Strutture, si sono verificati, oltre ai casi di beni in fuori uso per i quali sono stati avviati i relativi procedimenti di dismissione, anche casi di beni rinvenuti. Tali beni, dopo le opportune verifiche, sono stati inseriti nelle scritture inventariali. Si è proceduto alla verifica dei beni mobili registrati ai pubblici uffici per i quali risultavano emessi decreti di cancellazione. Per quelle Strutture che non avevano ancora adempiuto alla cancellazione degli stessi dalle scritture inventarie si è provveduto all'emissione dei buoni di scarico. E' stato compilato ed aggiornato il database relativo al "Censimento permanente delle autovetture di servizio delle PA" anno 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica; sono stati inoltre verificati tutti i record presenti in inventario al 31/12/2018 pari a circa 99180 unità.

Nel 2018 è stato completato, sulla base del nuovo "Piano degli interventi di incremento dell'efficienza organizzativa ed economica, finalizzati all'accorpamento, alla riduzione e alla razionalizzazione delle Strutture del CREA", l'aggiornamento del Registro inventario dei beni immobili riguardante i fabbricati e le aziende. Per ciascun bene immobile il Registro riporta le seguenti informazioni:

- la struttura a cui l'immobile è assegnato,
- l'ubicazione,
- i riferimenti catastali,
- il valore dichiarato ai fini dell'IMU,
- l'uso a cui sono destinati,
- il Reddito Domenicale e il Reddito Agrario.

La rendita catastale dell'intero patrimonio è pari a € 1.037.531,63, il reddito domenicale è pari a € 201.996,37, il reddito agrario a € 124.934,79. La superficie complessiva inserita nel Registro è di 44.946.076,20 m² per un valore catastale totale di € 158.494.248,98.

L'impiego dell'applicativo "Immobili" del MEF del "Portale Tesoro – Conto del Patrimonio", ha consentito la rilevazione di n. 2.347 record caricati e letti, che ha prodotto il seguente risultato: terreni dichiarati (catasto ordinario e tavolare) n. 1.769; n. 2 beni immobili locati per un totale di € 130.980,00; beni immobili ceduti n. 18 per un controvalore di € 16.300.100,00.

Con l'obiettivo di razionalizzare le aziende assegnate, nel 2018, è stato redatto un progetto di rilancio dell'Azienda "Ovile" di Roma in cui sono state analizzate le potenzialità riscontrate con l'obiettivo di consolidare e valorizzare i punti di forza dell'azienda. In particolare, nel documento, sono delineate le opportunità di sviluppo, nel breve e nel medio periodo, in termini di finanziamenti acquisibili per ricerca, sperimentazione e servizio tecnico avanzato e in termini di attività didattiche, sociali e culturali, nell'ottica di un approccio di partenariato con il territorio.

Area prioritaria di intervento: Valorizzazione del capitale umano

A questa Area è stato associato l'obiettivo strategico **Sviluppare una strategia per le risorse umane** a cui sono stati associati gli obiettivi operativi:

- Migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza,
- Sviluppare una strategia per il reclutamento dei ricercatori,
- Sviluppare una strategia per la mobilità internazionale,
- Adeguare il CREA al GDPR - General Data Protection Regulation (Regolamento UE 2016/679) prevedendo una strategia specifica per i dati,
- Sviluppare una strategia per le risorse umane in riferimento agli strumenti formativi e alla mobilità breve,
- Sviluppare una strategia per le risorse umane in riferimento all'individuazione dei livelli di responsabilità nei progetti,
- Sviluppare una strategia per le risorse umane in riferimento all'utilizzo delle risorse destinate alla formazione e alla mobilità nell'ambito dei progetti,
- Sviluppare una strategia per le risorse umane nella redazione del Piano triennale della formazione,
- Sviluppare una strategia per migliorare l'accesso ai concorsi,
- Sviluppare una strategia per migliorare l'efficacia nella risoluzione dei conflitti,
- Sviluppare una strategia per sensibilizzare le commissioni di concorso.

Per migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza sono state organizzate, nel 2018, 18 giornate informative rivolte al personale tecnico-scientifico ed amministrativo del CREA relative alle seguenti tematiche:

- trasferimento tecnologico,
- gestione dei progetti di ricerca,
- ciclo di gestione della performance,
- utilizzo delle piattaforme dei maggiori editori scientifici internazionali,
- attività negoziale.

Per quanto riguarda l'ultima tematica indicata, è stato inoltre individuato e formato un congruo numero di operatori per lo svolgimento della funzione di Responsabile Unico di Procedimento (RUP).

Il *Piano di Fabbisogno di personale 2018-2020*, contenente una strategia per il reclutamento di ricercatori e tecnologi è stato predisposto ed inserito nel *Piano triennale di Attività*, come previsto dall'art 10 dello Statuto dell'Ente e dagli artt. 7 e 9 del D.Lgs. 218/2016. Il documento è stato adottato con delibera CdA del 25 luglio 2018 e approvato dal Ministero vigilante con decreto 9287 del 27 settembre 2018.

Il CREA, in conformità con i principi enunciati nella *Carta Europea dei Ricercatori* e per favorire la mobilità geografica, intersetoriale e tra un ente ed un altro del proprio personale di ricerca, ha predisposto, in consultazione con il Consiglio scientifico dell'Ente, le *Linee guida su Esperti Nazionali Distaccati, associazure e periodi sabbatici*.

Per adeguare il CREA al GDPR - General Data Protection Regulation (Regolamento UE 2016/679) è stato redatto un documento in cui viene analizzato il livello di allineamento della normativa CREA al GDPR, sono identificati gli eventuali gap ed individuati gli interventi da attuare in tema di protezione dei dati.

Per ciascuno dei disallineamenti individuati sono indicati inoltre gli interventi e i modelli di atti da adottare per realizzare gradualmente un modello organizzativo conforme alla normativa. I disallineamenti riguardano in particolare:

- l'assenza di identificazione dei trattamenti nell'ambito dei processi,

- la mancanza di un Organigramma data protection,
- la mancanza di formalizzazione dei ruoli dei soggetti esterni che gestiscono dati per conto dell'Ente,
- la mancanza di informative e modulistica,
- la necessità di adeguamento delle infrastrutture e delle procedure di sicurezza informatiche ai sensi dell'art. 32 GDPR,
- la necessità di revisione processi ed *internal audit*.

Nel 2018 è stato nominato il Responsabile per la protezione di dati (DPO), ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

Per rafforzare la strategia per le risorse umane in riferimento agli strumenti formativi, è stato revisionato il *Regolamento su borse di studio, assegni di ricerca e borse di dottorato*, attribuendo, come stabilito dal CdA con delibera n. 80/2018 del 26 ottobre 2018, ai Centri di ricerca la competenza in materia di istruttoria per il conferimento di assegni di ricerca e borse di studio.

Per sviluppare una strategia per le risorse umane in riferimento all'individuazione dei livelli di responsabilità nei progetti è stato costituito un Tavolo tecnico, rappresentativo di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di gestione dei fondi di finanziamento di progetti che ha portato alla stesura di un Regolamento sulla responsabilità dei ricercatori/tecnologi nella gestione dei finanziamenti dei progetti del CREA. Il Regolamento, predisposto nel 2018 e approvato dal CdA con delibera n. 4 del 1 febbraio 2019, contiene indicazioni anche sull'utilizzo di risorse destinate alla mobilità e alla formazione all'interno dei progetti di ricerca.

Un elemento imprescindibile per garantire lo sviluppo delle risorse umane è rappresentato dalla formazione programmata all'interno del *Piano Triennale della Formazione*. Per revisionare il Piano e definire in maniera puntuale le esigenze di formazione del personale, si è proceduto con una rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata con la collaborazione dei Dirigenti e dei Comitati scientifici dei Centri. Per la programmazione della formazione dei ricercatori si è tenuto conto delle indicazioni contenute nel *Piano triennale di Attività*, collegando gli interventi formativi alle linee di ricerca individuate nel *Piano medesimo*, e con quanto espresso nella *Carta dei ricercatori*, per un accesso più ampio dei medesimi agli interventi formativi, indipendentemente dal tipo di contratto. Il *Piano Triennale della Formazione*, così revisionato, è stato approvato con delibera del CdA n. 56 del 25 luglio 2018.

Per quanto riguarda il reclutamento, il CREA è allineato con i principi contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori; i bandi riportano, infatti, in maniera chiara, le procedure, i criteri di selezione ed i requisiti professionali per ciascun profilo. Per garantire l'accessibilità ai bandi da parte dei cittadini europei si è stabilito di pubblicare in inglese, su Euraxess, dell'estratto del bando di concorso.

Per migliorare l'efficacia nella risoluzione dei conflitti in ambiente di ricerca e far conoscere al personale di ricerca dell'Ente le funzioni e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, il 27 giugno 2018 è stato organizzato, in collaborazione con il CUG, il seminario informativo “Il contesto lavorativo nella Carta europea dei ricercatori: benessere organizzativo e gestione dei conflitti”. L'evento si è svolto presso la sede centrale dell'Ente ed è stato aperto in videoconferenza ai Centri di ricerca. La finalità dell'incontro è stata quella di far conoscere aspetti comportamentali e organizzativi riconducibili all'ampio ambito del benessere lavorativo, con particolare riferimento alla risoluzione dei conflitti nell'ambiente di ricerca.

La definizione di linee guida per sensibilizzare i membri delle commissioni di concorso sui principi della Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori è stato prorogato, con delibera del CdA n.122 del 19 dicembre 2019, ad ottobre 2019. Per la definizione del documento è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro.

Per l'anno 2018 sono stati inoltre formulati ulteriori obiettivi operativi non riconducibili ad obiettivi strategici:

- Adeguare le procedure amministrative alle norme vigenti in materia di dematerializzazione documentale,
- Attuare le misure previste all'interno del *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* (PTPCT),
- Gestire le fasi di migrazione dei dati nel nuovo applicativo informatico per la gestione delle pubblicazioni,
- Garantire il livello di comunicazione con gli Uffici e le Strutture in materia d trasparenza e anticorruzione,
- Curare l'immagine coordinata dell'Ente.

Al fine di adeguare le procedure amministrative alle norme vigenti in materia di dematerializzazione documentale sono state individuati gli interventi da attuare in tema di dematerializzazione. Il documento progettuale redatto contiene un piano di azioni, scandite nel tempo, per attuare un nuovo modello di gestione e digitalizzazione dei flussi documentali; in particolare sono previste le seguenti azioni:

- acquisizione di firme digitali e timbri digitali con indicazione dei relativi requisiti tecnico-funzionali,
- elaborazione di nuove regole per la trasmissione dei documenti e del nuovo Manuale di gestione del protocollo e dei flussi documentali,
- digitalizzazione dei processi e progettazione flussi documentali digitalizzati secondo il processo di Bpm (*Business Process Management*) fondato sull'analisi del procedimento attuale (AS IS) e il flusso documentale a tendere (TO BE),
- organizzazione archivistica con determinazione del Piano di fascicolazione, dei criteri di determinazione delle tipologie di fascicolo in base alle finalità di aggregazione, criteri per la chiusura dei fascicoli e la permanenza nell'archivio corrente e per la conservazione dello scarto archivistico.

In un arco di tempo triennale è inoltre previsto il passaggio a un nuovo sistema di protocollo, di gestione dematerializzata dei documenti e di progettazione dei flussi documentali.

L'attuazione delle misure previste PTPCT ha visto l'emanazione di 4 circolari (target = 2 circolari) e la stesura di un documento di programmazione formativa in cui sono individuati i settori di intervento formativo per la realizzazione delle Misure Specifiche previste nel PTPCT. In particolare, le circolari costituiscono un importante momento di condivisione delle direttive in materia e sono finalizzate, non solo dell'aumento della cultura dell'integrità del personale dell'Ente, ma anche a fornire indicazioni organizzative utili agli Uffici e ai Centri nelle diverse materie amministrative.

La programmazione degli interventi formativi in materia di anticorruzione, formulata per il triennio 2018-2020, ha tenuto conto delle esigenze degli Uffici, rilevati con questionari e monitoraggi (rischio percepito) e del livello di rischio delle attività (rischio reale).

La migrazione dei dati nel nuovo applicativo informatico per la gestione delle pubblicazioni ha previsto l'individuazione di una metodologia per garantire il trasferimento completo e corretto di tutti i dati precedentemente archiviati nella banca dati AIR-CREA di CINECA. A seguito della migrazione ne è stata verificata la bontà e si è agito puntualmente sulle criticità riscontrate.

La conclusione delle attività ha consentito, all'inizio del 2019, di aprire la banca dati delle pubblicazioni a tutto il personale di ricerca. Un'attività aggiuntiva, non prevista nella programmazione iniziale, ha riguardato inoltre il collegamento tra alcuni dati presenti in Monitor e il portale del CREA.

Per garantire il livello di comunicazione con gli Uffici e le Strutture in materia di trasparenza e anticorruzione viene svolta, quotidianamente, attività consulenziale per i colleghi degli Uffici e dei Centri nelle varie attività amministrative, attesa la trasversalità delle materie stesse. In particolare, per quanto riguarda le attività negoziali, al fine di coadiuvare e condividere procedure di maggiore trasparenza e controllo delle attività amministrative a rischio, sono stati realizzati numerosi incontri con il personale deputato e sono stati messi a punto alcuni sistemi di organizzazione e comunicazione del lavoro, quali per esempio, il cd. "modulo info appalti".

Per curare l'immagine coordinata dell'Ente, sono state predisposte alcune proposte di modelli per la realizzazione di brochure, biglietti da visita, carta intestata, gadget, etc...

4. Misurazione e valutazione della performance individuale

La performance complessiva individuale del personale che opera nel CREA è data dalla media ponderata dei diversi ambiti di valutazione (performance a livello di Ente, performance a livello di Struttura organizzativa, obiettivi individuali, competenze e comportamenti); a ciascun ambito sono attribuiti pesi diversi in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'Ente, come illustrato nella tabella che segue (tabella 12).

Ruolo	Peso PE (%)	Peso PS (%)	Peso OI (%)	Peso CC (%)	Peso compl. (%)
Direttore generale	65		5*	30	100
Dirigente della direzione di livello generale, Dirigente di Servizio, Direttore di Centro	10	50	5**	35	100
Funzionario (V – IV livello);	5	55		40	100
Collaboratore tecnico e amministrativo (VI – V livello)	5	55		40	100
Operatore tecnico e amministrativo (VIII - VI livello)	5	55		40	100
Personale (livello VIII-I) che opera presso le segreterie e i Servizi di livello non dirigenziale	5			95	100

Tabella 12: Peso dei diversi ambiti di valutazione in funzione del ruolo ricoperto

* in assenza di assegnazione di obiettivi individuali il peso OI viene trasferito sul peso PE

** in assenza di assegnazione di obiettivi individuali il peso OI viene trasferito sul peso PS

Legenda:

PE = Performance organizzativa a livello di Ente

PS = Performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa

OI = Obiettivi Individuali

CC = Competenze e comportamenti

Per l'anno 2018 sono stati considerati, quali obiettivi individuali da assegnare ad alcuni Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale, le misure specifiche programmate in seguito alle attività di *Risk management* indicate nel PTPCT 2018-2020.

Si riporta, di seguito, la tabella contenente la programmazione delle misure specifiche, presente nel capitolo 9 - Assessment delle misure speciali relativi agli Uffici centrali, del PTPCT 2018-2020 (tabella 13).

TIPOLOGIA DI MISURA (Rischio Molto Alto)	MISURE SPECIFICHE	UFFICIO
Misure di controllo	- Controlli a campione su dichiarazioni rese dai componenti delle commissioni. - Verifica dell'applicazione del regolamento in materia di gestione strumenti formativi (almeno 1 l'anno).	D3
	- Verifiche circa il rispetto del principio di rotazione degli operatori economici presenti nell'elenco della Stazione appaltante.	DA5
Misure di trasparenza	Utilizzo di elenco aperto di operatori economici con applicazione del principio della rotazione previa fissazione di criteri generali per l'iscrizione (Albo fornitori).	DA5
Misure di regolamentazione	Disciplinare per la concessione di proprietà intellettuale - prassi e modelli fac-simile.	D1
	- Predisposizione di apposito regolamento concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori in economia (per i vari importi previsti dalla legge). - Predisposizione di direttive e circolari interne per aggiornamenti normativi in materia negoziale.	DA5
Misure di organizzazione di processo	Affidamento ad una società esterna del servizio di supporto per la gestione delle licenze di varietà vegetali	D1
Misure di formazione specialistica	Formazione del personale in materia negoziale	DA5

Tabella 13: Programmazione delle misure specifiche (PTPCT – 2018-2020)

Per la verifica dell'attuazione delle misure, demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), per l'anno 2018 sono previsti solo i due livelli di valutazione:

1 = Risultato non conseguito

3 = Risultato conseguito.

Sulla base di quanto esposto, riguardo la figura del Direttore generale, nella figura 12 viene riportata la valutazione della performance complessiva individuale, mentre nella figura 13, la valutazione delle competenze e dei comportamenti.

Riguardo i Dirigenti degli Uffici, nella figura 14 viene riportata la valutazione della performance complessiva individuale, mentre nella figura 15 sono evidenziate la componente riguardanti la performance a livello di struttura organizzativa e a livello delle competenze e comportamenti.

Riguardo i direttori di Centro di ricerca, nella figura 16 viene riportata la valutazione della performance complessiva individuale, mentre nella figura 17 sono evidenziate la componente riguardanti la performance a livello di struttura organizzativa e a livello delle competenze e comportamenti.



Figura 12: Direttore generale - Valutazione della performance complessiva individuale

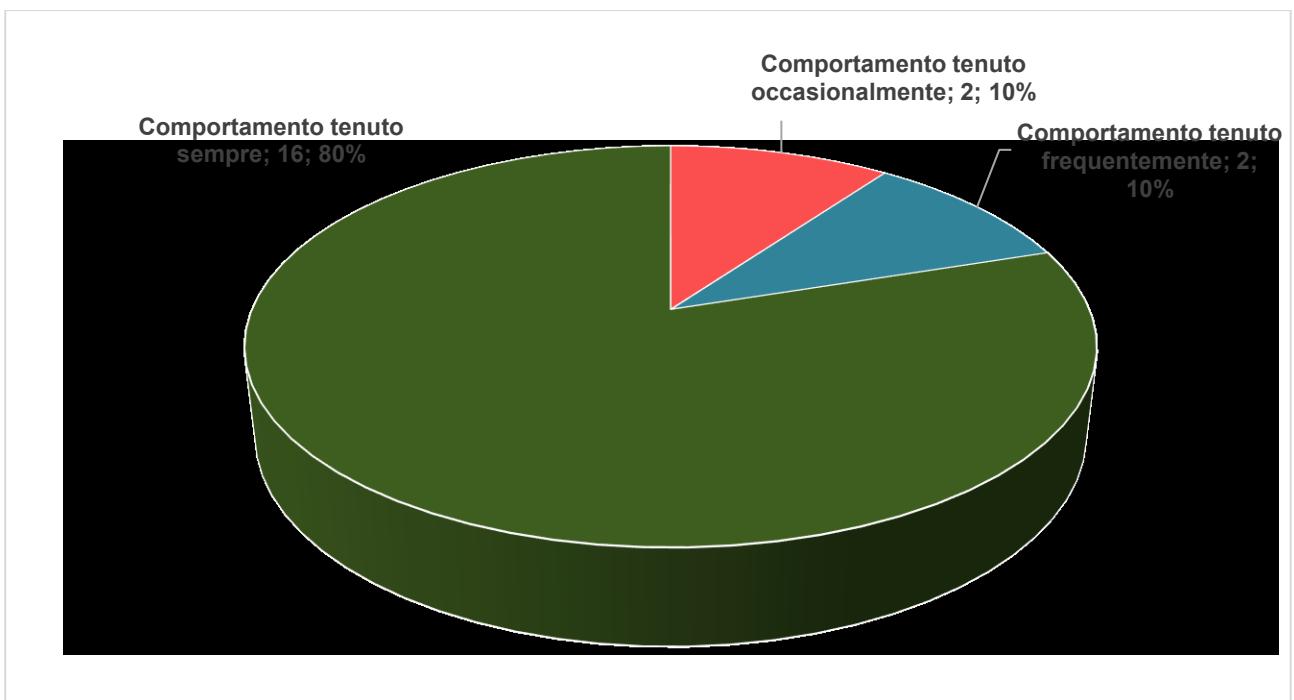


Figura 13: Direttore generale - Valutazione delle competenze e dei comportamenti

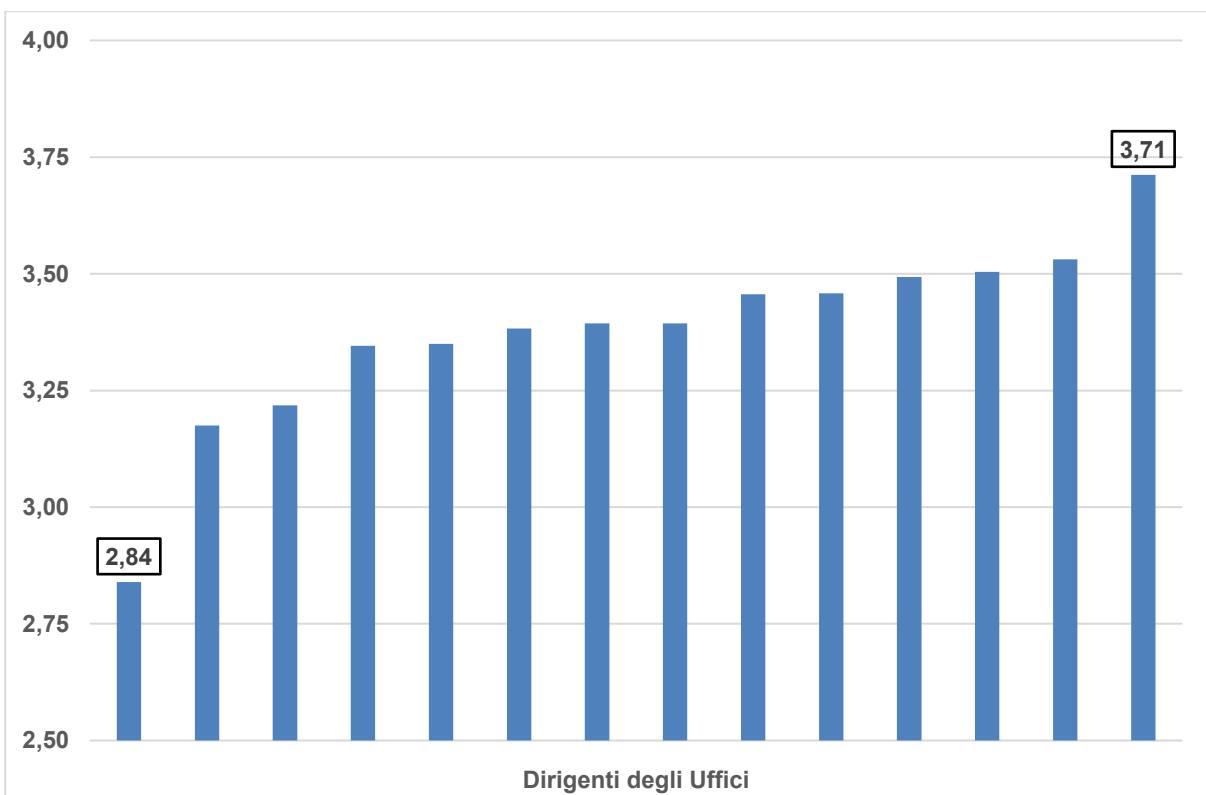


Figura 14: Dirigenti degli Uffici - Valutazione della performance complessiva individuale

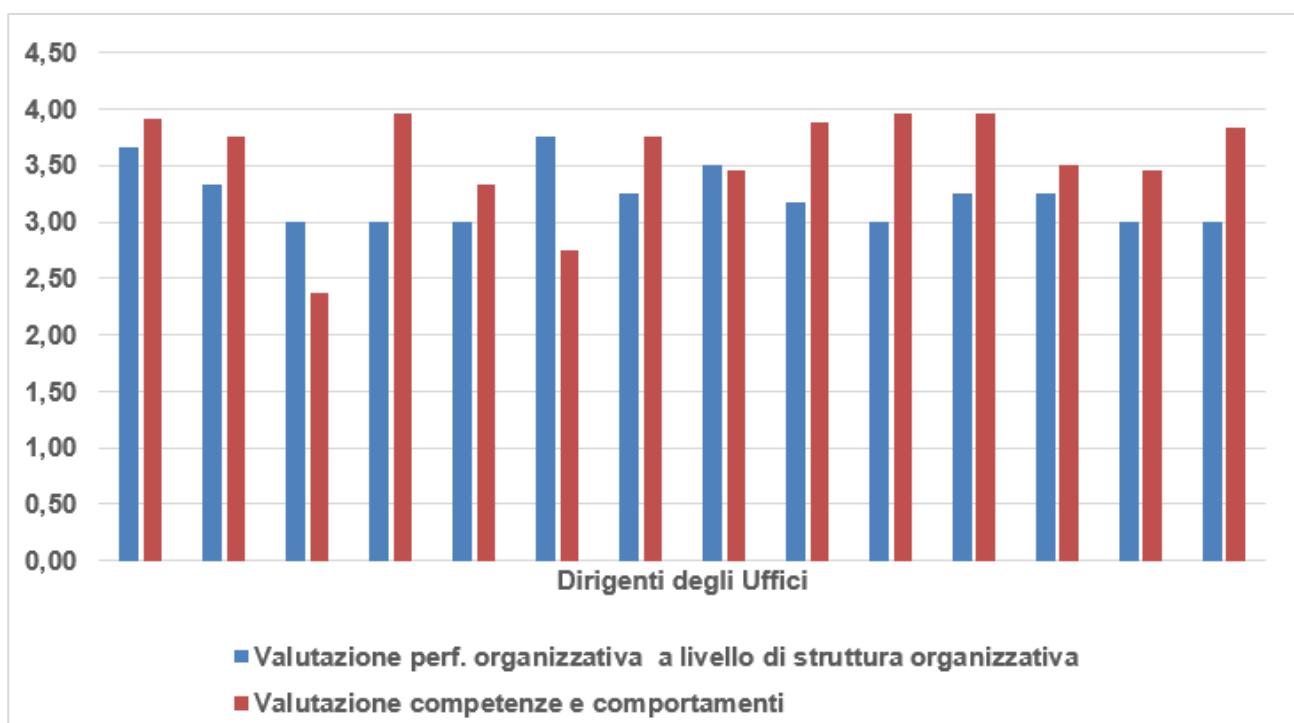


Figura 15: Dirigenti degli Uffici – Valutazione della componente riguardanti la performance a livello di struttura organizzativa e a livello delle competenze e comportamenti

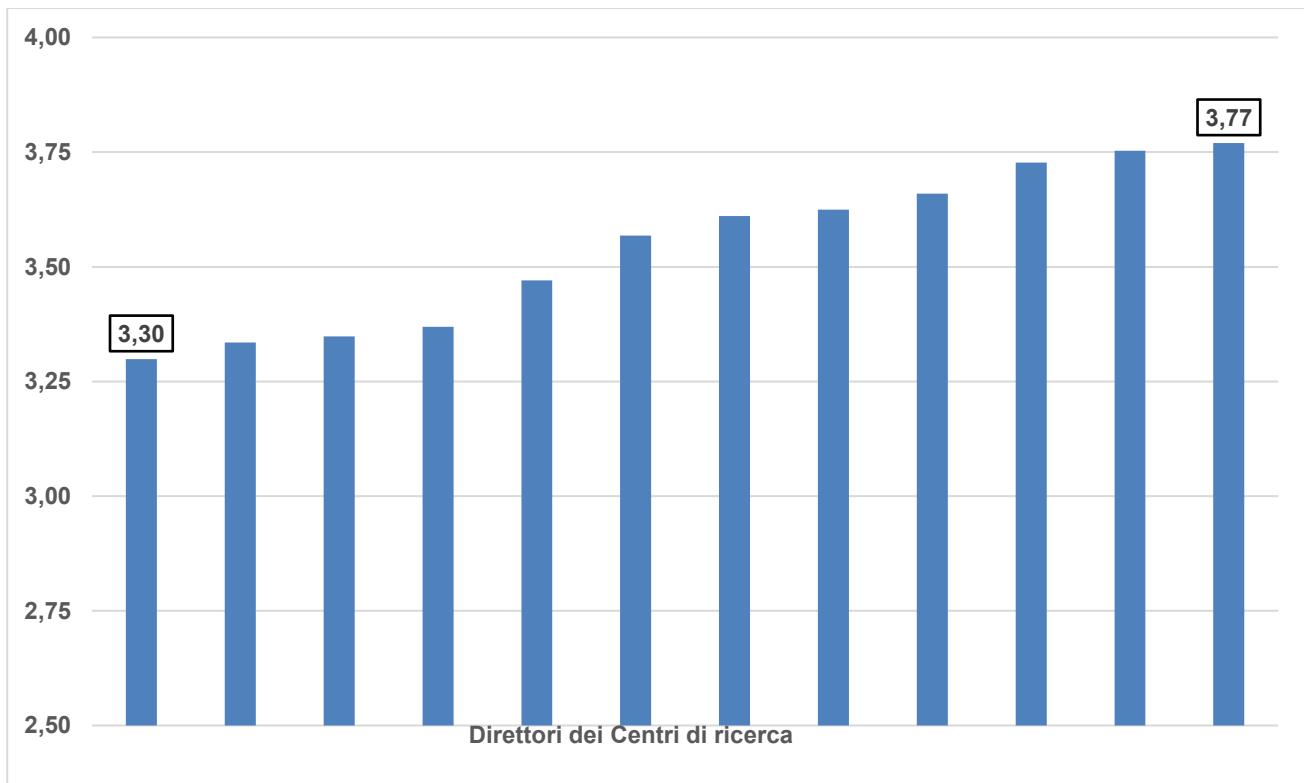


Figura 16: Direttori dei centri - Valutazione della performance complessiva individuale

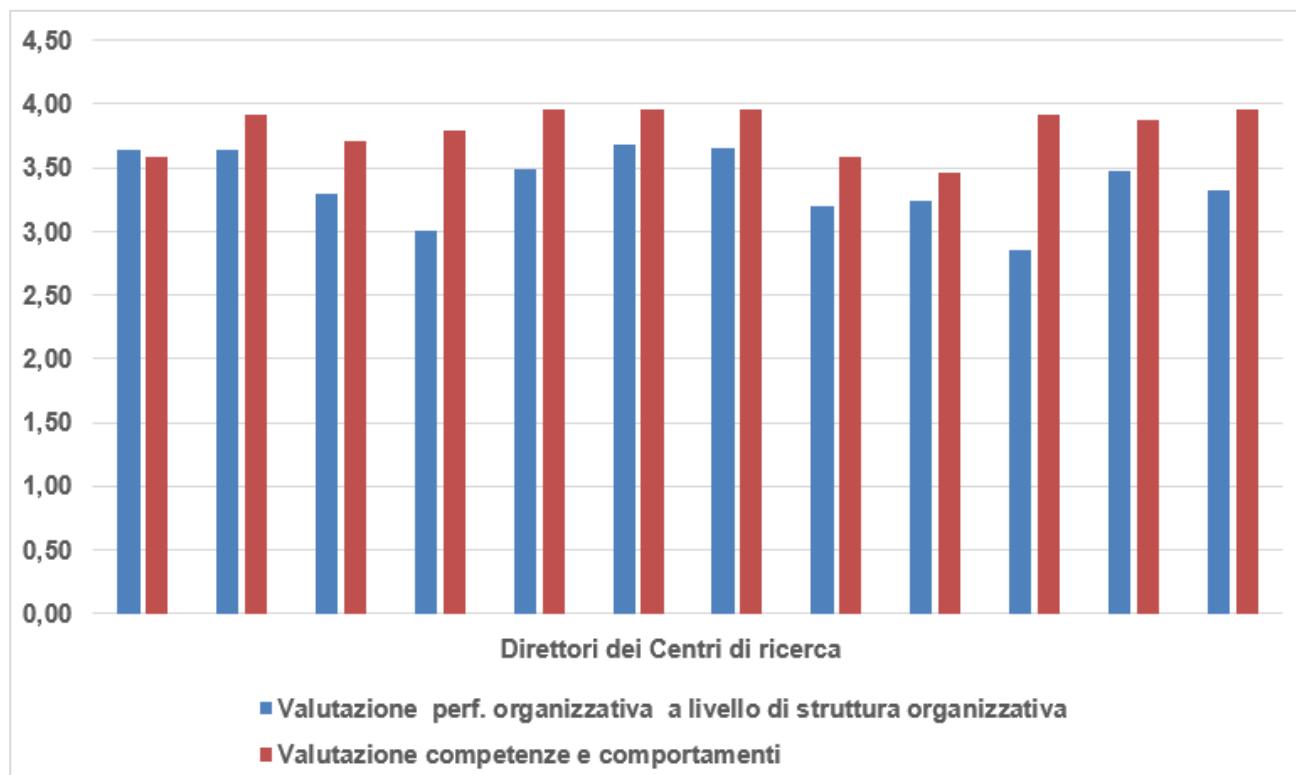


Figura 17: Direttori dei Centri - Valutazione della componente riguardanti la performance a livello di struttura organizzativa e a livello delle competenze e comportamenti

5. Il processo di misurazione e valutazione

Il SMVP del CREA, approvato con Delibera del CdA n. 67 del 14 dicembre 2017, definisce le metodologie, gli strumenti e le tempistiche per misurare e valutare la performance.

Il Ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi:

1. Definizione delle linee strategiche coerenti con gli atti di indirizzo governativo,
2. Definizione (o aggiornamento) e approvazione del *Piano triennale di Attività*,
3. Definizione e approvazione del Bilancio preventivo,
4. Aggiornamento (eventuale) del SMVP,
5. Assegnazione e condivisione degli obiettivi e adozione del *Piano della Performance*,
6. Monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi, strategici, operativi e individuali,
7. Definizione e approvazione del Bilancio consuntivo e dell'allegato Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio – Anno 2018,
8. Redazione, da parte dell'OIV, della Relazione sullo stato del funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni,
9. Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, strategici, operativi e individuali,
10. Valutazione della performance organizzativa e livello di Ente e di Struttura organizzativa e della performance complessiva individuale,
11. Conclusione del Ciclo di gestione della performance, articolata nelle seguenti fasi,
12. Definizione della *Relazione delle performance*,
13. Approvazione da parte del CdA e validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla Performance,
14. Erogazione delle quote premiali.

Il *Piano della Performance 2018-2020* è stato approvato con Delibera del CdA n. 24 del 19 aprile 2018.

Successivamente si è proceduto con l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili delle Strutture organizzative (Direttori dei Centri e Dirigenti degli Uffici) e al personale appartenente ai livelli IV – VIII.

Monitoraggio

Come previsto dal SMVP, nel corso del 2018, sono state organizzate riunioni tra il Direttore generale e i responsabili delle Strutture organizzative (Centri e Uffici) per monitorare l'attuazione degli obiettivi strategici e operativi e per iniziare a pianificare gli obiettivi operativi per l'anno 2019.

A seguito di tale verifica intermedia sono stati effettuati aggiustamenti in itinere che sono riepilogate negli allegati al presente documento (allegati 6, 7 e 8).

In particolare, dall'analisi complessiva risulta che:

- per il 75% degli obiettivi strategici,
- per il 79% degli obiettivi operativi assegnati agli Uffici,
- per il 91% degli obiettivi operativi assegnati ai Centri di ricerca,

le attività previste per il loro raggiungimento si stavano regolarmente svolgendo, con poche necessità di modifica.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici sono stati eliminati i due indicatori:

- Posizione nella graduatoria assoluta delle istituzioni italiane, appartenenti al settore 'Research Organization', comprendente tutti i Paesi partecipanti a H2020, in termini di numero di partecipazioni ai progetti finanziati direttamente dalla Commissione europea;

- Posizione nella graduatoria assoluta delle istituzioni italiane appartenenti al settore 'Research Organization', comprendente tutti i Paesi partecipanti a H2020, in termini di finanziamenti ottenuti direttamente dalla Commissione europea

riferiti all'obiettivo strategico "Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie".

L'eliminazione si è resa necessaria in quanto nel "Rapporto biennale – anno 2018" dell'ANVUR, sono assenti le elaborazioni riguardanti le posizioni in graduatoria riferite, sia al numero di "Partecipazioni ai progetti finanziati direttamente dalla Commissione europea" sia ai "Finanziamenti ottenuti direttamente dalla Commissione europea".

In sostituzione dei due indicatori eliminati e per consentire una comparazione con altre istituzioni di ricerca, sono stati inseriti i seguenti indicatori:

- Entrate accertate per progetti di ricerca, conto terzi, royalty, proventi dalla vendita di beni di consumo e proventi dalla vendita di flora e fauna, ecc.;
- Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati direttamente dalla Commissione europea;
- Finanziamenti ottenuti direttamente dalla Commissione europea.

Si rimanda agli allegati per una trattazione esauriente degli interventi correttivi che si sono resi necessari a seguito alle attività di monitoraggio.

Valutazione

La valutazione è l'ultimo atto del Ciclo della Performance, un insieme coordinato di attività che le Pubbliche Amministrazioni devono realizzare, ai sensi del D.Lgs 150/2009.

La valutazione ha per oggetto la performance organizzativa e la performance individuale.

La performance organizzativa si articola in due livelli:

1. la performance a livello di Ente che attiene al grado di conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente considerato nel suo insieme;
2. la performance a livello di Struttura organizzativa che attiene al grado di conseguimento di obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative del CREA (Centri e Uffici).

La valutazione della performance complessiva individuale di tutti i dipendenti del CREA è realizzata tenendo conto dei seguenti ambiti di valutazione:

- performance organizzativa a livello di Ente,
- performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa,
- obiettivi individuali, corrispondono, ad oggi, alle azioni individuate nel PTPCT per alcuni Dirigenti e Direttori e che derivano dall'attività di *Risk management* realizzata dall'Ufficio competente,
- competenze e comportamenti (detti anche ruolo), corrispondono a ciò che ci si aspetta dal dipendente, a seconda del ruolo ricoperto, in termini di comportamento e professionalità nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Questi ambiti, ai fini della valutazione e a seconda del profilo ricoperto (Direttore generale, Dirigente di Ufficio/Direttore di Centro, personale dei livelli IV – VIII), hanno un peso diverso; più la posizione gerarchica è superiore, più la componente riguardante il raggiungimento degli obiettivi è elevata.

Per la valutazione del Direttore generale, già dall'anno 2018, l'OIV ha ritenuto, ad integrazione della procedura di valutazione prevista dal SMVP, di richiedere al valutato la predisposizione di un documento contenente elementi da utilizzare per l'attribuzione dei punteggi riguardanti l'ambito delle competenze e dei comportamenti.

La tabella 14 che segue esplicita i soggetti coinvolti nel processo di valutazione³.

Soggetto valutato	Chi valuta	Chi approva la valutazione
DG (performance complessiva individuale)	OIV	CdA
Dirigente della direzione di livello generale (performance complessiva individuale)	DG	CdA
Direttori dei Centri (performance complessiva individuale)	DG <i>(è una delle quattro componenti della valutazione dei Direttori)</i>	CdA che approva la valutazione basata su tutte e quattro le componenti, su proposta del DG
Dirigenti degli Uffici (performance complessiva individuale)	Dirigente della direzione di livello generale / DG	DG / CdA
Personale non dirigenziale dei livelli IV - VIII operante presso l' Amministrazione centrale (performance complessiva individuale)	- DG per le segreterie e gli Uffici di livello non dirigenziale; - Dirigenti degli Uffici.	Diretto superiore del valutatore
Personale non dirigenziale dei livelli IV – VIII operante presso i Centri di ricerca , (performance complessiva individuale)	Direttore del Centro	DG

Tabella 14: Soggetti coinvolti nel processo di valutazione

³ Si segnala inoltre che nel ciclo di gestione della performance non rientra la valutazione dei ricercatori e tecnologi che svolgono attività scientifica e tecnologica. Il DPCM del 26 gennaio 2011 che definisce i limiti e le modalità di applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai ricercatori e tecnologi, stabilisce, all'art. 14, comma 1, lettera b), che gli EPR adottino specifiche misure volte a garantire la misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità. Al comma 2 dello stesso articolo, viene puntualizzato che sarà l'ANVUR, ad individuare specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il Ciclo di gestione della performance dei ricercatori e tecnologi. Su questo aspetto si resta quindi in attesa di ricevere indicazioni operative da parte di ANVUR.

ALLEGATI